

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Komparace subjektů sociální ekonomiky zaměřených na zaměstnávání znevýhodněných osob
Comparison of Subjects of Social Economy Focused on Employment of Disabled People in
the Labour Market

Student: Bc. Lenka Piontková

Vedoucí diplomové práce: Ing. Alžběta Urbancová, Ph.D.

Ostrava 2011

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.“

V Ostravě dne 29. dubna 2011

.....
Bc. Lenka Piontková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Alžbětě Urbancové, Ph.D. za vedení této diplomové práce, cenné rady a čas strávený při konzultacích. Dále děkuji Ing. Haně Jankoszové za věcné rady, připomínky a ochotu, s níž se mi věnovala.

Obsah

1. Úvod.....	1
2. Vymezení konceptu sociální ekonomiky a sociálního podniku	2
2.1 Sociální ekonomika a její charakteristiky	2
2.1.1. Vývoj.....	4
2.1.2. Právní úprava.....	5
2.1.3. Pojetí sociální ekonomiky	6
2.1.4. Překážky bránící přijetí konceptu sociální ekonomiky a předpoklady jeho přijetí	7
2. 2. Subjekty sociální ekonomiky	7
2. 3. Sociální podnikání.....	9
2. 3. 1. Sociální podnik.....	9
2. 3. 1. 1. Cíle sociálních podniků.....	10
2. 3. 1. 2. Principy sociálního podniku.....	11
2. 3. 2. Sociální firma	12
2. 3. 2. 1. Standardy sociální firmy v České republice.....	13
2. 3. 2. 2. Komparace sociální firmy a chráněné pracovní dílny.....	14
3. Specifika zaměstnávání znevýhodněných osob.....	16
3.1. Vymezení kategorií znevýhodněných osob na trhu práce.....	16
3. 1. 1. Rovné zacházení a zákaz diskriminace	18
3. 2. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením.....	18
3. 2. 1. Osoba se zdravotním postižením.....	19
3. 2. 2. Definice zdravotního postižení.....	19
3. 2. 3. Pracovní rehabilitace	20
3. 2. 4. Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna.....	20
3. 2. 5. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	21
3. 2. 6. Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.....	22
3. 2. 6. 1. Náhradní plnění a odvod do státního rozpočtu.....	23
3. 2. 7. Pracovněprávní vztahy osob se zdravotním postižením.....	24
3. 2. 8. Minimální mzda	25
3. 2. 9. Daňové hledisko zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	25
3. 2. 10. Sociální a zdravotní pojištění	26
3. 2. 11. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením.....	27
3. 3. Zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek.....	28
3. 3. 1. Překážky zaměstnávání osob se zkušeností se závislostí na návykových látkách ...	28

3. 4. Zaměstnávání mladistvých, studentů a absolventů škol.....	29
3. 4. 1. Minimální mzda	31
3. 4. 2. Daň z příjmů fyzických osob.....	31
3. 4. 3. Sociální a zdravotní pojištění	32
3. 5. Zaměstnávání žen, těhotných žen a matek	32
3. 5. 1. Překážky v práci na straně zaměstnance	34
3. 5. 2. Daň z příjmů fyzických osob.....	35
3. 5. 3. Sociální a zdravotní pojištění	35
4. Komparace subjektů sociálního podnikání.....	36
4.1. Vymezení subjektů sociálního podnikání	38
4.2. Komparace z právního pohledu.....	38
4.2.1. Obecně prospěšná společnost	38
4.2.2. Občanské sdružení.....	39
4.2.3. Společnost s ručením omezeným	39
4.2.4. Družstvo	40
4.2.5. Způsob použití zisku	40
4.3. Komparace z pohledu účetnictví	41
4.3.1. Obecně prospěšná společnost	43
4.3.2. Občanské sdružení.....	43
4.3.3. Společnost s ručením omezeným	43
4.3.4. Družstvo	44
4.3.5. Rozdíly v účtování podnikatelských a nepodnikatelských subjektů	44
4.4. Komparace z daňového pohledu	45
4.4.1. Daň příjmů.....	46
4.4.2. Daň z nemovitosti.....	49
4.4.3. Daň dědická, daň darovací a daň z převodu nemovitostí	49
4.4.4. Daň silniční.....	50
4.4.5. Daň z přidané hodnoty, spotřební a ekologické daně.....	50
4.4.6. Obecně prospěšná společnost	50
4.4.7. Občanské sdružení.....	51
4.4.8. Společnost s ručením omezeným	52
4.4.9. Družstvo	53
4.5. Shrnutí a doporučení	53
5. Závěr.....	59
Seznam použité literatury a zdrojů	61

1. Úvod

Sociální ekonomika je novým a moderním pojetím ekonomiky, které na základě tržního principu řeší otázky zaměstnanosti, sociální soudržnosti a místního rozvoje. Vzniká a rozvíjí se na konceptu trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního. Sociální ekonomika reaguje na krizi veřejného sektoru a narušování koncepce sociálního státu a stává se alternativou ke službám poskytovaných veřejnými institucemi. Podporuje osobní odpovědnost a nezávislost občanů, odstraňuje negativa sociálního systému. Subjekty sociální ekonomiky jsou sociální podniky a organizace podporující jejich činnost v oblasti vzdělávání, poradenství a financování. Právní forma sociálních podniků není podstatná, rozhodující je sledování obecně prospěšných cílů. Může jimi být právnická osoba (popř. její část) nebo fyzická osoba, která splňuje principy sociálního podniku. Nejběžnější jsou sociální podniky, tzv. sociální firmy, jež zaměstnávají znevýhodněné osoby.

Pro oblast sociální ekonomiky a sociálního podnikání nebyl doposud v České republice vytvořen právní rámec, na rozdíl od zaměstnávání znevýhodněných osob, jež upravuje zejména zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ten stanovuje okruh osob, jimž je z vážných důvodů (zdravotní stav, věk, péče o dítě, atd.) věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Blíže se zákon věnuje pouze osobám se zdravotním postižením.

Cílem diplomové práce je komparace jednotlivých typů sociálních podniků, představení základních rozdílů a doporučení nejvhodnějšího typu. Srovnání bude provedeno z právního, účetního a daňového pohledu. Dále chci provést komparaci chráněné pracovní dílny a sociální firmy, jakožto modelů zaměstnávání znevýhodněných osob, a případně vymezit místo chráněných pracovních dílen v rámci sociální ekonomiky.

Aby bylo možné komparaci provést, je nejdříve nutné teoretické seznámení se s koncepcí sociální ekonomiky, jejími subjekty a podmínkami zaměstnávání znevýhodněných osob. V první části diplomové práce se budu zabývat základními pojmy z oblasti sociální ekonomiky a sociálního podnikání. Na to navážu popisem problematiky zaměstnávání znevýhodněných osob v České republice. V praktické části pak provedu vymezení subjektů sociálního podnikání a jejich následnou komparaci, přičemž se zaměřím na společnost s ručením omezeným, družstvo, obecně prospěšnou společnost a občanské sdružení.

2. Vymezení konceptu sociální ekonomiky a sociálního podniku

Sociální ekonomika vznikla jako reakce na narůstání závažných celospolečenských problémů způsobených zejména zaměřením podnikatelských subjektů na maximalizaci svého ekonomického prospěchu, který upřednostňují před dalšími aspekty (např. sociálními nebo ekologickými). Mezi tyto problémy patří nezaměstnanost, sociální exkluze¹, znečišťování životního prostředí, globalizace, apod. Současně dochází k narušování koncepce sociálního státu a ke krizi veřejného sektoru, jež má nedostatek finančních prostředků k řešení těchto problémů, jejich následků a jejich prevenci. Systém sociálních příjmů má negativní důsledky na iniciativu a osobní odpovědnost lidí, podporuje závislost. Proto se ke službám poskytovaných státem hledají nové alternativy. Jednou z nich je sociální ekonomika.

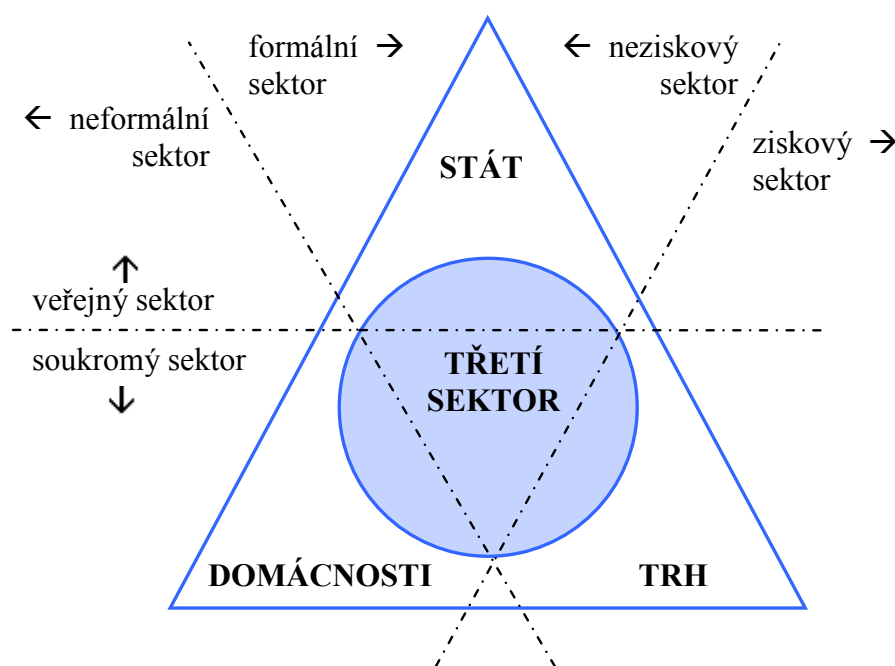
2.1 Sociální ekonomika a její charakteristiky

Jednotná a všeobecně platná definice sociální ekonomiky a pojmů s ní spojených neexistuje a proto se mohou jednotlivé výklady lišit. **Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD)** definuje sociální ekonomiku jako: „Organizace přispívající k zaměstnanosti, sociálnímu začleňování, demokratické participaci a budování komunit.“ [1, s. 9]. **Výstupy projektů programu CIP EQUAL** definují sociální ekonomiku takto: „Jedná se o souhrn autonomních soukromých aktivit, uskutečňovaných různými typy organizací, jejichž cílem je služba členům nebo místní komunitě prostřednictvím podnikání. Sociální ekonomika je orientovaná na řešení otázek zaměstnanosti, sociální soudržnosti a místního rozvoje. Vzniká a rozvíjí se na tzv. konceptu trojího prospěchu: ekonomického, sociálního a environmentálního. Sociální ekonomika umožňuje občanům aktivně se zapojit do rozvoje regionu. Vytváření zisku (přebytku) sociálního podniku je žádoucí, není však primárním cílem. Případný zisk je přednostně užíván k rozvoji aktivit organizace a pro potřeby místní komunity. Vnitřní vztahy v sociálních podnicích směřují k maximálnímu zapojení členů (pracovníků) do rozhodování a k samosprávě, vnější vztahy s okolím posilují

¹ Sociální exkluzi nebo-li sociální vyloučení lze definovat jako proces, kterým jsou jednotlivci i celé skupiny osob zbavovány přístupu ke zdrojům nezbytným pro zapojení se do sociálních, ekonomických a politických aktivit společnosti jako celku.

sociální kapitál². Právní forma subjektů sociální ekonomiky není rozhodující, principiálním je sledování obecně prospěšných cílů uvedených ve stanovách. Subjekty sociální ekonomiky jsou sociální podniky a organizace podporující jejich činnost.“ [2, str. 260]. Ať již definujeme sociální ekonomiku jakkoliv, tento **tzv. třetí sektor** zaujímá prostor mezi veřejným sektorem, soukromým (tržním) sektorem a domácnostmi. Toto členění lze provést na základě tří kritérií: vlastnictví, financování a míry právní formalizace [3]. Viz. schéma 2.1.

Schéma 2.1: Model „trojúhelníku blahobytu“ podle Viktora Pestoffa



Zdroj: Halásek, 2007 a zpracování vlastní.

Význam třetího sektoru se projevuje zejména na regionální úrovni, neboť bezprostředně reaguje na konkrétní problémy a na potřeby občanů. **Podstatnou úlohou sociální ekonomiky** je tvorba kvalitních pracovních míst, sociálního kapitálu, posílení sociální, hospodářské a územní soudržnosti. Klade člověka na první místo a podporuje udržitelný rozvoj tím, že zmírňuje negativní dopady ekonomiky na sociální, ekologické a společenské aspekty. Podle Výboru pro zaměstnanost a sociální věci Evropského parlamentu spočívá její důležitost v posílení průmyslové a hospodářské demokracie, protože

² Sociální kapitál představuje hodnotu sociálních kontaktů a kvalitních sociálních vztahů. Mezi tyto nepeněžní zdroje patří např. důvěra a partnerství. Existence sociálního kapitálu snižuje tlak na čistě peněžní a tržní řešení různých situací a je významnou složkou osobního (místního) bohatství.

je vyjádřením organizované občanské společnosti [7]. Rovněž dochází i k posílení sociální zodpovědnosti firem nejen k zaměstnancům, ale také k životnímu prostředí a celé komunitě.

Hlavními oblastmi, jimiž se sociální ekonomika zabývá, jsou:

- pracovní integrace – vzdělávání a integrování nezaměstnaných osob,
- osobní služby – služby pro starší občany, péče o dítě, pomoc znevýhodněným lidem,
- místní rozvoj znevýhodněných oblastí – odlehlé venkovské oblasti, městské části [4].

2.1.1. Vývoj

Poprvé byla sociální ekonomika definována v 80. letech 20. století ve Francii. V roce 1980 vydala Národní rada pro vztahy mezi vzájemnými společnostmi, družstvy a asociacemi „Chartu sociální ekonomiky“. Dokument definuje sociální ekonomiku jako „skupinu organizací, které nepatří k veřejnému sektoru, jsou demokratické a mají zvláštní režim přerozdělování zisků pro účely svého dalšího rozvoje a zlepšování služeb pro své členy a pro společnost“ [5, str. 13]. V roce 1989 dochází k oficiálnímu uznání sociální ekonomiky Evropskou komisí. K formování koncepce třetího pilíře přispěla také Smlouva o Evropské unii, která byla podepsána v roce 1992 v Maastrichtu. Součástí smlouvy je tzv. Úmluva o sociální politice, jejímiž cíli jsou podpora zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, boj proti propouštění, rozvoj lidských zdrojů, atd. Principy sociální ekonomiky a její cíle jsou v souladu se základními principy evropského sociálního modelu. To je důvodem, proč se téma sociální ekonomiky, přímo či nepřímo, objevuje v mnoha aktech primárního i sekundárního práva EU. V roce 2007 vydala Evropská unie „Memorandum k sociální ekonomice“, ve kterém potvrzuje statuty družstev, vzájemných společností, sdružení a nadací.

Vývoj v ČR

Charitativní a sociální činnost má v České republice dlouhou tradici. Původně tyto činnosti vycházely z křesťanského učení a zaměřovaly se na péči o chudé, sirotky, staré lidi a osoby se zdravotním postižením. Ve 13. století začaly vznikat první nadace podporující činnost církve. S příchodem husitství oslabil církevní vliv a dobročinným aktivitám se začaly věnovat řemeslnické cechy. Za vlády Josefa II. byla sociální péče centralizována v rukou státu a nad nadacemi byl stanoven státní dohled zemské vlády. V období Národního obrození dochází k významnému nárůstu společností, nadací a spolků podporujících rozvoj národní kultury, umění a vzdělávání. Rozvoj neziskového sektoru pokračuje také za první republiky.

Řada neziskových organizací vzniklých po roce 1918, byla založena podle vzoru zahraničních, zejména amerických organizací. Německá okupace v roce 1938 odstartovala útlum rozvoje neziskového sektoru, který trval až do pádu komunistického režimu v roce 1989. Za vlády obou režimů dochází k rušení většiny nestátních neziskových organizací. Zbývající z nich jsou centralizovány a slouží státní moci. Zejména po roce 1948 dochází ke konfiskaci majetku těchto organizací a jejich činnost v oblastech školství, zdraví a sociální péče je zcela nahrazena státem. Vznikl tzv. státní neziskový sektor – rozpočtové a příspěvkové organizace. Po revoluci v roce 1989 bylo navázáno na bohatou českou tradici nestátních neziskových organizací a dochází k rozvoji tohoto sektoru³ [6].

Za počátek vzniku koncepce sociální ekonomiky a snahy o vymezení pojmů v České republice lze považovat uskutečnění mezinárodní konference „Šíření sociální ekonomiky“. Tu v roce 2002 pořádala v České republice Evropská konfederace výrobních družstev (CECOP) ve spolupráci s Družstevní asociací České republiky a za podpory Evropské komise. Jednalo se o v pořadí již devátou mezinárodní konferenci věnovanou problematice sociální ekonomiky, která se ale poprvé konala v zemi střední a východní Evropy. Jako další milník je považován rok 2004 a přistoupení České republiky do Evropské unie, jež České republice mimo jiné umožnilo účastnit se unijských projektů.

2.1.2. Právní úprava

Jak uvádí Výbor pro zaměstnanost a sociální věci Evropského parlamentu, může sociální ekonomika „prosperovat a využít veškerý svůj potenciál, pouze pokud jsou pro ni vytvořeny náležité politické, legislativní a technické podmínky a předpoklady s řádným přihlédnutím k bohaté rozmanitosti institucí sociální ekonomiky a k jejich specifickým rysům". Současně se Výbor domnívá, že na tyto podniky „by se nemělo vztahovat stejné uplatňování pravidel hospodářské soutěže jako na jiné podniky, a že tyto podniky potřebují bezpečný právní rámec založený na uznání jejich specifických hodnot, aby mohly fungovat za stejných podmínek jako jiné podniky“ [7, str. 6]. Z výše uvedeného vyplývá, že tvorba kvalitní legislativy pro oblast sociální ekonomiky je poměrně komplikovaný proces. Důkazem může být fakt, že i některé země Evropské unie, ve kterých má koncept sociálního podnikání

³ Ačkoliv se ve vývoji sociální ekonomiky hovoří především o nestátním neziskovém sektoru, jenž má se sociální ekonomikou mnohé společné, nelze tyto dvě koncepce zaměňovat.

delší tradici, než je tomu v České republice, stále ještě nemají tento proces dokončen. **V České republice** je sociální ekonomika poměrně mladým a rozvíjejícím se konceptem. To se projevuje nejen chybějícím oficiálním vymezením sociální ekonomiky a všech pojmů s ní souvisejících, ale také chybějící legislativou. Rovněž zatím nevznikl žádný orgán, který by se sociální ekonomikou zabýval. V České republice je nedostatečný právní rámec regulující výdělečné aktivity subjektů třetího sektoru, neexistuje zastřešující zákon upravující rámec existence nestátních neziskových organizací. Dalším legislativním nedostatkem je také neexistence zákona o daňových asignacích⁴. Naopak při tvorbě českého legislativního prostředí mohou pomoci zkušenosti jiných členských zemí Evropské unie nebo vznikající evropské statuty, které Evropská komise doporučila připravit pro vytvoření evropského družstva, evropské vzájemné společnosti a evropské asociace. Již v roce 2003 Evropská komise přijala Statut Evropské družstevní společnosti [8].

Některé právní předpisy a ustanovení týkající se sociální ekonomiky již v České republice existují. Bude ale potřeba jejich úpravy. Jedná se např. o:

- zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který upravuje povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, definuje chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa,
- zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, jež definuje pojmy jako sociální služba, sociální vyloučení, sociální začleňování, apod.,
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,
- zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník,
- zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů,
- zákon č. 245/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech.

2.1.3. Pojetí sociální ekonomiky

Jak již bylo výše uvedeno, existují různá pojetí a definice sociální ekonomiky. V rámci Evropy rozlišujeme tato tři pojetí:

- jižanské,
- anglosaské,
- severské.

⁴ Daňová asignace představuje možnost poplatníka daně rozhodnout o poskytnutí části své daňové povinnosti konkrétnímu subjektu, zpravidla na obecně prospěšné účely.

Jižanské pojetí klade důraz na svépomoc a vzájemnost. Koncepce sociální ekonomiky je založena na křesťanských základech a kromě státní správy a komerčních firem zahrnuje také například družstva. Subjekty sociální ekonomiky v anglosaských zemích jsou součástí lokální ekonomiky, družstevní forma vlastnictví je rovnocenná ostatním. Podstatným rysem tohoto pojetí je liberalismus a podnikání. V severských zemích se při zabezpečování služeb klade důraz na místní spolupráci a konzultaci různých partnerů. [9]

2.1.4. Překážky bránící přijetí konceptu sociální ekonomiky a předpoklady jeho přijetí

Při formování konceptu sociální ekonomiky v České republice bude muset být řešena **řada bariér**. Nejdříve je třeba nadefinovat základní pojmy. Jak již bylo zmíněno, chybí např. zákon o daňových asignacích nebo legislativní rámec, který by reguloval výdělečné aktivity subjektů třetího sektoru. V České republice nejenže neexistuje zastřešující organizace pro sociální ekonomiku, ale nejsme ani členy mezinárodní instituce tohoto charakteru nebo výzkumné sítě EMES. Další nepříznivou okolností je negativní vnímání družstva (jako jednoho ze subjektů sociálního podnikání) přenesené z doby komunistického režimu. Naopak **pozitivem** je existence českých tradic sdružování a sociální pomoci. Existuje právní rámec pro neziskový sektor⁵, zákon o zaměstnanosti, atd. Česká republika, jako členský stát Evropské unie, má přímější přístup k mezinárodní spolupráci a zahraničním zkušenostem. Členství v EU také umožňuje financování sociální ekonomiky z Evropského sociálního fondu⁶. Stát podporuje subjekty neziskového sektoru dotacemi z veřejných rozpočtů a bere na ně ohled i v oblasti daní. V České republice funguje Rada vlády pro nestátní neziskové organizace. Předností je rovněž členství Družstevní asociace České republiky v mezinárodních organizacích. [8]

2. 2. Subjekty sociální ekonomiky

Sektor sociální ekonomiky je poměrně rozsáhlý. Z tohoto důvodu existuje mnoho typů subjektů, které v rámci něj fungují. Přitom není důležitá jejich právní forma, ale povaha jejich

⁵ Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, Zákon č. 248/1995 Sb. o obecně prospěšných společnostech, Zákon č. 227/1997 Sb. o nadacích a nadačních fondech, Zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a o postavení církví a náboženských společností a změně některých zákonů ve znění nálezů Ústavního soudu č. 4/2003 Sb., zákona č. 562/2004 Sb., zákona č. 495/2005 Sb.

⁶ Například na Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je na období 2007 – 2013 vyčleněno 1,84 mld. EUR.

činnosti a stanovené cíle. Některé podniky a organizace jsou typické pouze pro jednu zemi, popř. malý počet zemí. Podmínkou je to, aby se vždy jednalo o subjekty soukromého práva. **Obecná charakteristika** těchto subjektů je zřejmá i z některých definic sociální ekonomiky. V roce 2006 zveřejnilo Mezinárodní centrum výzkumu a informací o veřejné, sociální ekonomice a družstvech (CIRIEC) srovnávací analýzu sociální ekonomiky v dvaceti pěti zemích Evropské unie a popisuje zde sociální ekonomiku jako „soubor soukromých, formálně založených společností, s rozhodovací samostatností a svobodou členství, jež byly vytvořeny za účelem splnění potřeb jejich členů prostřednictvím trhu a výroby zboží a poskytování služeb, pojištění a finančních služeb, kde rozhodování a jakékoliv rozdělování zisků nebo přebytků mezi členy není přímo svázáno s kapitálem nebo poplatky zaplacenými jednotlivými členy, kteří mají každý jeden hlas. Sociální ekonomika také zahrnuje soukromé a formálně založené organizace s rozhodovací samostatností a svobodou členství, které poskytují netržní služby pro domácnosti a jejichž případné přebytky není možné vyčlenit pro ekonomické agenty, kteří je vytvářejí, kontrolují nebo financují.“ [5, str. 15].

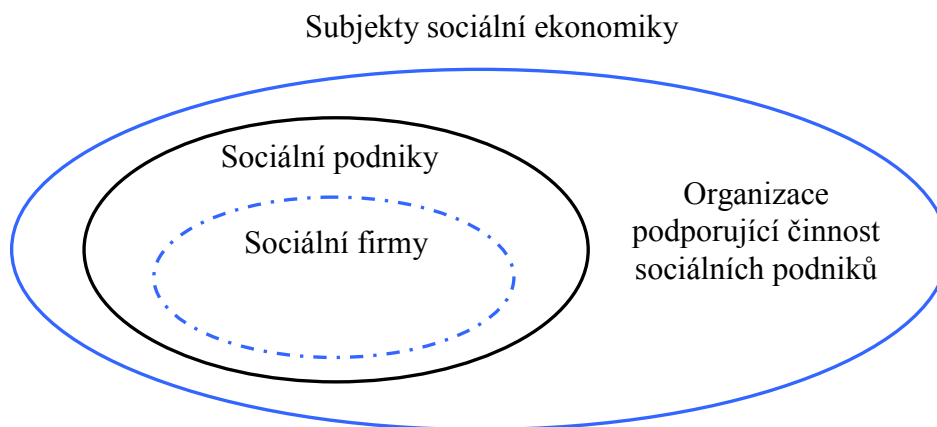
Subjekt sociální ekonomiky je „sociálně zodpovědná ekonomická společnost s výraznými sociálními cíli a záměry. Její činnost je ekonomická, specifickou charakteristikou je však reinvestování zisku pro zájmy místní komunity, čímž dosahuje svých sociálních cílů. Subjekty sociální ekonomiky jsou klíčové při tvorbě místního kvalitního zaměstnání v různých oblastech, v některých případech se stávají hlavním místním zaměstnavatelem“ [10, str. 78 a str. 85]. Evropská komise považuje, na základě definice CEP-CMAF⁷, za **čtyři základní „pilíře“** sociální ekonomiky družstva, vzájemné společnosti (tzv. mutuálky), asociace a nadace⁸. Zahrnuty jsou pouze ty, jenž vykonávají ekonomickou činnost. Pro družstva je typická oblast bankovníctví, řemesel, zemědělství a prodeje, vzájemné společnosti podnikají v pojišťovnictví. Asociace a nadace pak figurují převážně v poskytování služeb v oblasti zdraví, sociální oblasti, sportu, kultury, vzdělávání, atd. [10, str. 23]. V řadě zemí zde patří také obchodní společnosti, jejichž konkrétní podoba je rozdílná. Ve Slovinsku to jsou např. podniky pro osoby se zdravotním postižením, což jsou neziskové podniky s ručením omezeným. V Německu fungují tzv. podniky sociální integrace s degresivními dotacemi, které mají většinou formu společnosti s ručením omezeným nebo družstva. Ve Španělsku a Velké Británii existují společnosti ve vlastnictví zaměstnanců [1].

⁷ Od 1. 1. 2008 změnila CEP-CMAF své označení na Sociální ekonomie Evropa.

⁸ Vydání „Memoranda k sociální ekonomice“ v roce 2007, které potvrzuje statuty družstev, vzájemných společností, asociací a nadací.

Definice sociální ekonomiky vytvořena v rámci projektů programu CIP EQUAL⁹ považuje za subjekty sociální ekonomiky sociální podniky a organizace podporující jejich činnost v oblasti vzdělávání, poradenství a financování. Toto je znázorněno ve schématu 2.2.

Schéma 2.2.: Subjekty sociální ekonomiky



Zdroj: zpracování vlastní.

2. 3. Sociální podnikání

Nedílnou součástí sociální ekonomiky je sociální podnikání. Tím je chápáno takové podnikání, které „řeší prostřednictvím samostatné podnikatelské aktivity a účasti na trhu otázky zaměstnanosti, sociální soudržnosti a místního rozvoje. Svou činností podporuje solidární chování, sociální začleňování a růst sociálního kapitálu zejména na místní úrovni s maximálním respektováním trvale udržitelného rozvoje“ [2, str. 260]. Subjektem sociálního podnikání je tzv. sociální podnik.

2. 3. 1. Sociální podnik

Sociálním podnikem se rozumí fyzická nebo právnická osoba nebo její část s příslušným živnostenským oprávněním, který splňuje principy sociálního podniku [2]. Sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, který je formulován v základních

⁹ Iniciativa Společenství EQUAL podporuje na celém území Evropské unie mezinárodní spolupráci při vývoji a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce. Je spolufinancována z Evropského sociálního fondu.

dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na **konceptu tzv. trojího prospěchu**¹⁰. V České republice je za subjekt sociálního podnikání považován typ občanského sdružení, účelového zařízení církví a obecně prospěšné společnosti, který vykonává i ekonomickou činnost. Dále zde patří družstva, obchodní společnosti a individuální podnikatelé. Viz. schéma 2.3.

Schéma 2.3.: Sociální podniky v národním hospodářství



Zdroj: Dohnalová, 2009 a zpracování vlastní.

2. 3. 1. 1. Cíle sociálních podniků

Ačkoliv se mohou jednotlivé typy subjektů sociálního podnikání od sebe lišit, při svých činnostech sledují společné cíle:

- vzájemné propojení ekonomické činnosti a sociálních nebo environmentálních cílů,
- poskytování sociálních a environmentálních produktů a služeb,
- používání takových postupů či metod práce, které mají významný sociální přínos [4].

¹⁰ Trojí prospěch nebo-li trojí zodpovědnost je princip, podle kterého by se činnost podniku měla opírat o tři pilíře: ekonomický, environmentální a sociální. Pojetí trojí zodpovědnosti vyžaduje, aby byl podnik zodpovědný spíše subjektům, které mohou být přímo či nepřímo jeho činností ovlivněny, než vlastním podílňíkům.

2. 3. 1. 2. Principy sociálního podniku

Sociální podniky musí splňovat čtyři základní principy, které byly vytvořeny v rámci projektu NTS C CIP EQUAL. Ke každému z nich je vytvořen standard a komentář. Jedná se o následující principy:

- obecně prospěšný cíl, který je formulován ve stanovách nebo statutu,
- participace, demokratické rozhodování a sociální kapitál,
- specifické financování a použití zisku,
- místní rozměr [1].

Sociální podnik je orientovaný na řešení otázek zaměstnanosti, sociálního začleňování a místního rozvoje, přičemž působí ve všech sférách hospodářství. Vzniká a vyvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu. **Obecně prospěšného cíle** dosahuje ekonomickými aktivitami, které jsou definovány v podnikatelském záměru, ve stanovách, statutu, atp. **Role vnitřních a vnějších vztahů** sociálního podniku je posílena. Vnitřní vztahy směřují k maximálnímu zapojení členů (pracovníků) do rozhodování a k samosprávě. Vnější vztahy s okolím posilují sociální kapitál podniku. Sociální podnik není přímo ani nepřímo řízen veřejnými nebo soukromými institucemi a jeho případná závislost nesmí ohrožovat žádný z jeho principů. V sociálním podniku je kladen důraz na vyváženost mezi demokratickým rozhodováním (strategie) a manažerským řízením. Pro organizace založené na členském principu (např. družstva) platí pravidlo, že jeden člen má jeden hlas. Finanční vztahy a hospodaření sociálního podniku jsou podřízeny obecně prospěšnému cíli a zároveň toto hospodaření směřuje k dlouhodobé ekonomické stabilitě a udržitelnosti (interní i externí). Sociální podnik se snaží o vytváření zisku, který ale není primárním cílem. **Případný zisk je používán přednostně pro rozvoj podniku** nebo pro naplnění jeho obecně prospěšných cílů¹¹. To znamená, že převážná část zisku není rozdělována mezi společníky, manažery, členy, akcionáře nebo vlastníky¹². Současně nese sociální podnik všechna ekonomická rizika. Sociální podnik **uspokojuje přednostně místní potřeby** a využívá přednostně místní zdroje. Vstupuje do místních iniciativ a partnerství, přispívá k místnímu rozvoji znevýhodněných oblastí. Podporuje smysl pro společenskou odpovědnost na místní úrovni. Znevýhodněné

¹¹ Sociální podnik může mít vícezdrojové financování.

¹² Standardy připouští možnost, aby celý zisk nemusel být plně reinvestován na obecně prospěšný cíl. Důvodem je fakt, že sociální podnikání bývá zpravidla při svých začátcích ztrátové, což může být pro vlastníky takového podniku demotivující.

oblasti jsou definovány jako „geografické oblasti (městské i venkovské), které se vyznačují kombinací vysokého podílu nezaměstnaných osob nebo jinak znevýhodněných osob, nízkého příjmu obyvatel, nižší vzdělanosti obyvatel, chybějící nebo nedostatečné či špatně dostupné infrastruktury služeb (sociálních, vzdělávacích, zdravotních, dopravních, obchodních) a nedostatku kapitálu (ekonomického, kulturního, sociálního)“ [1, str. 14].

2. 3. 2. Sociální firma

Jak již bylo uvedeno, jednou z činností typických pro sociální ekonomiku je zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Možností pro pracovní uplatnění těchto osob je zaměstnání v sociální firmě, jež se blíží běžnému zaměstnání, a tudíž se jedná o model zaměstnávání znevýhodněných osob na otevřeném trhu práce. **Sociální firma** je typem sociálního podniku. Je definována jako „konkurenceschopný podnikatelský subjekt působící na běžném trhu, jehož účelem je vytvářet pracovní příležitosti pro osoby výrazně znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat přiměřenou pracovní a psychosociální podporu“ [11].. Tento model zaměstnávání vznikl ve Velké Británii, je ale inspirován také modelem italským a německým. V roce 2002 byly vytvořeny britské standardy sociální firmy, tzv. Values-Based Checklist. Jedná se o kritéria, která by měly sociální firmy splňovat a která jsou založena na třech základních hodnotách – podnikání, zaměstnávání a podpůrné pracovní prostředí. Mimo jiné stanovují, že sociální firmou je firma, která zaměstnává více než 25 % znevýhodněných osob a současně alespoň 50 % jejího obrátu by měly tvořit příjmy z prodeje vlastních výrobků nebo služeb [12]. Sociální firma je tedy firmou, která **spojuje dva cíle** – podnikat a zaměstnávat lidi znevýhodněné na běžném pracovním trhu. Sociální firmy často působí např. v oblasti pohostinství, což vede k rychlé integraci znevýhodněných osob.

Evropská konfederace sociálních firem a družstev (CEFEC) vymezuje sociální firmu pomocí následujících charakteristik:

- jedná se o podnikatelský subjekt, který užívá vlastní tržně orientované výrobky, zboží a služby k naplňování svých sociálních cílů,
- sociální firma je firma vytvořená za účelem zaměstnávání lidí znevýhodněných na trhu práce, přičemž tito lidé tvoří podstatnou část všech zaměstnanců
- každý zaměstnanec dostává tržní mzdu nebo plat odpovídající jeho práci,
- pracovní podmínky by měly být mezi znevýhodněnými zaměstnanci a zaměstnanci bez znevýhodnění rovné, všichni zaměstnanci by měli mít stejná práva a povinnosti [12].

2. 3. 2. 1. Standardy sociální firmy v České republice

Standardy sociální firmy vznikly z potřeby definovat a rozpoznat sociální firmu v podmínkách České republiky, a tím ji odlišit od dalších modelů zaměstnávání znevýhodněných osob. Vznikly v rámci projektů EQUAL a Rozvoj sociální firmy ve spolupráci občanských sdružení Fokus Praha a SANAMI. Při jejich tvorbě bylo vycházeno z britského modelu sociální firmy. Standardy mají sloužit zejména jako **vodítko pro zakladatele sociálních firem** a společností, které se sociální firmou chtějí stát. Přehled Standardů sociální firmy uvádím v následující tabulce.

Tabulka 2.1.: Standardy sociální firmy

Pilíř	Standardy
Definice	1 – Poslání sociální firmy
Podnikání	2 – Podnikání
	3 – Financování
	4 – Provoz sociální firmy
	5 – Informovanost a prezentace
Zaměstnání	6 – Znevýhodnění zaměstnanci
	7 – Pracovní smlouvy a mzdy
	8 – Etické principy a vnitřní komunikace
	9 – Organizační struktura
Podpora	10 – Adaptace
	11 – Udržení
	12 – Profesní rozvoj
	13 – Spolupráce sociální firmy

Zdroj: Sociální firma – výzva v podnikání 21. století a zpracování vlastní.

Standardy sociální firmy obsahují 13 standardů. První z nich sociální firmu definuje a vymezuje její poslání. Další standardy jsou po vzoru britských Values-Based Checklist rozděleny do tří oblastí – podnikání, zaměstnání a podpora. Definice sociální firmy podle Standardů jsem uvedla již výše. **Standardy v oblasti podnikání** považují za sociální firmu

takový podnikatelský subjekt: „který působí na běžném trhu a je schopný obstát v konkurenci s ostatními podniky. Zároveň usiluje o etiku podnikání – navenek ke svým zákazníkům, konkurentům i směrem ke svým zaměstnancům. Její podnikání a provoz jsou transparentní a srozumitelné pro všechny zainteresované. Za tímto účelem sociální firma buduje vlastní identitu a informuje okolí o své činnosti.“ [13, str. 27]. **Z pohledu oblasti zaměstnávání** sociální firma „zaměstnává kromě osob bez jakéhokoliv znevýhodnění i stanovené procento osob znevýhodněných. Za znevýhodněné jsou považováni jak zdravotně postižení (tělesně a mentálně postižení, osoby s kombinovaným postižením a duševně nemocní), tak i znevýhodnění sociálně (např. osoby po návratu z vězení, bezdomovci, bývalí uživatelé návykových látek). Zaměstnání v sociální firmě je vhodné zejména a pro ty osoby, u kterých se předpokládá, že budou potřebovat dlouhodobou, popř. opakovanou **pracovní a psychosociální podporu**. Pracovní podmínky jsou rovnocenné pro všechny zaměstnance.“ [13, str. 29]. Poskytnutím zaměstnání však poslání sociální firmy nekončí. „Její sociální role spočívá také v tom, že poskytuje svým zaměstnancům zvýšenou míru pracovní a psychosociální podpory v období adaptace a následně dle individuálních potřeb zaměstnance. Cílem této podpory je udržet si práci v sociální firmě a podpořit další profesní rozvoj zaměstnanců.“ [13, str. 31].

2. 3. 2. 2. Komparace sociální firmy a chráněné pracovní dílny

Neexistence právního vymezení sociální ekonomiky, zejména určení subjektů, jež jsou její součástí, způsobuje nesrovnalosti v pohledu na chráněné pracovní dílny jako možné subjekty sociálního podnikání. Zaznívají názory, které chráněné dílny považují za součást sociální ekonomiky, ale také názory opačné.

Zřizovatelem sociální firmy i chráněné dílny může být právnická i fyzická osoba, v případě chráněné dílny je však nutná dohoda s úřadem práce. Sociální firma není v České republice legislativně vymezena, chráněnou dílnu definuje zákon o zaměstnanosti a blíže upřesňuje vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí¹³. **Cílem sociální firmy** je podnikat a současně zaměstnávat pracovní znevýhodněné osoby (společně s osobami bez znevýhodnění), čímž dochází k podpoře integrace znevýhodněných. To vše při zachování konkurenceschopnosti sociální firmy na běžném trhu. **Účelem chráněné dílny** je pracovní

¹³ Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

uplatnění osob se zdravotním postižením nejméně po dobu 2 let od jejího vytvoření. Přispívá k pracovní a sociální rehabilitaci a integraci do společnosti. Jedná se spíše o sociální službu, cílem není podnikání. Zásadní rozdíl mezi chráněnou pracovní dílnou a sociální firmou spočívá v tom, že chráněná dílna zaměstnává pouze osoby se zdravotním postižením, zaměstnance sociální firmy tvoří všechny skupiny znevýhodněných osob. Další rozdíl představuje **poměr mezi osobami znevýhodněnými a ostatními zaměstnanci**. Podmínkou vytvoření chráněné dílny je zaměstnávání minimálně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením (v průměrném ročním přepočteném počtu). Sociální firma zaměstnává 25 – 55 % znevýhodněných. Rozdílné je také **odměňování zaměstnanců**. Ti, jež jsou zaměstnáni v chráněné dílně jsou odměňováni na úrovni minimální mzdy. Oproti tomu mzdy v sociálních firmách odpovídají tržní mzdě daného regionu na podobném pracovním místě a jsou stejné pro všechny zaměstnance, tzn. znevýhodněné i bez znevýhodnění. Práce v sociální firmě navíc umožňuje profesní rozvoj zaměstnance. U chráněné dílny toto není možné zajistit, není zde kladen důraz na výkon. **Chráněné pracovní dílny bývají zpravidla ztrátové**. Mohou čerpat příspěvky od Úřadu práce¹⁴, příp. jiné granty a dotace. **Sociální firmy kladou důraz na ekonomickou soběstačnost**, ačkoliv především v počátcích podnikání využívají dotace či sponzorské dary. Standardy sociální firmy stanovují minimální hranici 50 % příjmů dosažených vlastní činností, tj. prodejem výrobků či služeb. Pokud zaměstnávají alespoň 50 % osob se zdravotním postižením, mohou čerpat příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Provoz sociální firmy je upraven vzhledem k potřebám znevýhodněných zaměstnanců, naopak provoz chráněné dílny je plně podřízen jejich potřebám. Liší se také organizační struktura obou modelů [13].

Z popsaných rozdílů mezi oběma modely zaměstnávání znevýhodněných osob dle mého názoru vyplývá, že **chráněnou dílnu nelze považovat za sociální firmu**. Důvodem jsou zejména následující významné rozdíly – účel, počet znevýhodněných zaměstnanců, výše odměny za práci, finanční soběstačnost. Ze sociální ekonomiky však chráněné dílny vyloučit nelze. V chráněných dílnách je zaměstnancům umožněna pracovní a sociální rehabilitace, jež jim usnadňuje uplatnění na otevřeném trhu práce, tj. např. v sociálních firmách. Nelze opomenout ani skutečnost, že sociální firmy často vznikají transformací z chráněné dílny.

Tabulka se shrnutím komparace je součástí **přílohy č. 1**.

¹⁴ Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny, příspěvek na úhradu provozních nákladů a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

3. Specifika zaměstnávání znevýhodněných osob

Zaměstnávání zaměstnanců je upraveno řadou právních předpisů – pracovněprávních, mzdových, daňových, atd. Tyto předpisy obsahují kromě obecných ustanovení i specifická pravidla a odchylky týkající se zaměstnávání zvláštních kategorií zaměstnanců nebo-li osob znevýhodněných na trhu práce. Především to jsou:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti,
- zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů,
- zákon č. 155/1995 Sb., zákon o důchodovém pojištění,
- zákon č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění,
- zákon č. 592/1992 Sb., zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění,
- zákon č. 48/1997 Sb., zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, a další.
- a další.

3.1. Vymezení kategorií znevýhodněných osob na trhu práce

Zákon o zaměstnanosti s pojmem „osoba znevýhodněná na trhu práce“ nepracuje, ale v § 33, odstavci 1) vymezuje okruh osob, jimž se při zprostředkování práce věnuje zvýšená péče. Toto ustanovení se vztahuje na uchazeče o zaměstnání, kteří zvýšenou péčí při zprostředkování zaměstnání potřebují, a to pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů. Jsou to zejména:

- fyzické osoby se zdravotním postižením,
- fyzické osoby do 20 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení

výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí¹⁵.

Blíže se v § 67 a následujících zákon o zaměstnanosti věnuje jenom fyzickým osobám se zdravotním postižením.

Velice podobně vymezuje podporované cílové skupiny osob výzva Ministerstva práce a sociálních věcí pro předkládání grantových projektů Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost „Sociální ekonomika“:

- osoby se zdravotním postižením – osoby, jejichž zdravotní postižení představuje určité znevýhodnění ve vztahu k ostatním členům společnosti,
- děti, mládež a mladí dospělí – zejména mládež ohrožená sociálně patologickými jevy, mladí dospělí opouštějící ústavní zařízení, věková skupina 15 – 26 let,
- etnické a národnostní menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí – etnické a národnostní menšiny, které setrvale žijí na území ČR,
- cizinci¹⁶ – občané jiného státu než ČR, kteří jsou dlouhodobě legálně usazení v ČR – žijí na území ČR zpravidla nejméně po dobu jednoho roku,
- osoby bez přístřeší – osoby, jež nemají ubytovací možnosti a obývají nouzová obydlí,
- osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy a osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody,
- oběti trestné činnosti, domácího násilí a obchodu s lidmi, osoby komerčně zneužívané,
- osoby pečující o osobu blízkou – osoby pečující o osobu blízkou, která je z různých příčin ohrožena sociálním vyloučením, a které se samy díky této péči dostávají do situací, kdy jsou znevýhodněny v přístupu ke službám či na trh práce,
- osoby se zkušeností se závislostí na návykových látkách [14].

Okruh znevýhodněných osob je stanoven rovněž ve „Standardech sociální firmy“. Obecně se za ně považují osoby, u kterých se předpokládá, že budou potřebovat dlouhodobou nebo opakovanou pracovní a psychosociální podporu. Do této kategorie spadají:

¹⁵ Sociokulturně znevýhodňující prostředí je prostředí, do kterého je dítě socializováno a které negativně ovlivňuje jeho psychický vývin. Většinou jde o rodiny s nižšími příjmy, nižší úrovní vzdělání, rodiny z minoritní společnosti, apod.

¹⁶ Pod pojem cizinec nespádají žadatelé o udělení mezinárodní ochrany a státní příslušníci členských států EU, azylantů spadají pod pojem cizinec pouze jako doplňková skupina, tzn. projekt nesmí být zaměřen výhradně či převážně na azylanty.

- osoby se zdravotním postižením, tj. tělesně a mentálně postižení, osoby s kombinovaným postižením a duševně nemocní,
- sociálně znevýhodněné osoby, např. osoby po návratu z vězení, bezdomovci, bývalí uživatelé návykových látek [13].

3. 1. 1. Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Právní úprava zaměstnávání jednotlivých skupin osob znevýhodněných na pracovním trhu se od sebe může lišit, všechny tyto skupiny ale mají právo na **rovné zacházení**. Zákoník práce (§ 16) stanovuje zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení mezi zaměstnanci a současně zakazuje jakoukoliv diskriminaci, přičemž právní prostředky ochrany před diskriminací upravuje antidiskriminační zákon¹⁷. **Za diskriminaci se nepovažuje** rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. To znamená, že pokud znevýhodněná osoba nesplňuje požadavky (např. vzdělání, kvalifikaci, fyzické předpoklady, atd.) zaměstnavatele na nabízené pracovní místo, nejedná se v případě nepřijetí do zaměstnání o diskriminaci. Za diskriminaci nelze považovat ani opatření, jejichž účelem je přecházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají ze skutečnosti, že uchazeč o zaměstnání patří z určitých důvodů ke skupině osob uvedených v antidiskriminačním zákonu.

3. 2. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením

Skutečnost, že je občan zdravotně postižený, ve většině případů neznamena, že nemůže pracovat. Jedná se pouze o omezení s ohledem na zdravotní stav. Jedinou podmínkou k uzavření pracovního poměru je tak jeho právní způsobilost. Přitom tvoří osoby se zdravotním postižením nejpočetnější skupinu ohroženou sociálním vyloučením a znevýhodněním na pracovním trhu. Tito občané mají právo se rozhodnout, zda chtějí pracovat na volném nebo na chráněném pracovním trhu. **Volný trh práce** tvoří ti zaměstnavatelé, u kterých nepřevažují zaměstnanci se zdravotním postižením a sociální firmy. Naopak do **chráněného trhu práce** spadají chráněné pracovní dílny a ostatní zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením.

¹⁷ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

3. 2. 1. Osoba se zdravotním postižením

Zákon o zaměstnanosti považuje za osoby se zdravotním postižením (§ 67, odst. 2) fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (tzv. osoby s těžším zdravotním postižením) a v prvním nebo druhém stupni. Spadají zde i osoby, jež jsou rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými¹⁸. Podle zákona o důchodovém pojištění, je osoba invalidní, pokud z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesne její pracovní schopnost nejméně o 35 %. Podle míry poklesu pracovní schopnosti rozlišujeme **tři stupně invalidity**:

- invalidita prvního stupně – pokles pracovní schopnosti o 35 % až 49 %,
- invalidita druhého stupně – pokles pracovní schopnosti o 50 % až 69 %,
- invalidita třetího stupně – pokles pracovní schopnosti o 70 % a více.

3. 2. 2. Definice zdravotního postižení

V právním řádu České republiky definici zdravotního postižení nenajdeme. V zákoně o důchodovém pojištění je sice zdravotní postižení (pro účely posouzení poklesu pracovní schopnosti) vymezeno jako soubor všech funkčních poruch, taxativní vyjmenování však neexistuje. Musíme proto vycházet z vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí o posuzování invalidity¹⁹, která jednotlivým zdravotním postižením přiřazuje míru poklesu pracovní schopnosti, a tím tato postižení vlastně vyjmenovává. Patří zde infekce, onkologická onemocnění, poruchy imunity, krvácivé stavy, postižení nervové soustavy, poruchy řeči, postižení srdce a oběhové soustavy, postižení trávicí soustavy, postižení kůže, postižení svalové a kosterní soustavy, funkční poruchy, postižení po úrazech, operacích, popáleniny a další. **Obecným znakem zdravotního postižení** je jeho dlouhodobost nebo trvalost, tzn. nelze jej již léčbou odstranit.

¹⁸ Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má zachovalou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely zákona o zaměstnanosti považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění (§ 67, odst. 3 a 4 zákona o zaměstnanosti).

¹⁹ Vyhláška č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity.

3. 2. 3. Pracovní rehabilitace

Všem osobám evidovaným úřadem práce jsou podle zákona o zaměstnanosti poskytovány služby v oblasti poradenství, zprostředkování zaměstnání nebo rekvalifikaci. V souvislosti s osobami se zdravotním postižením hovoříme o pracovní rehabilitaci (§ 69). **Pracovní rehabilitace** je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené. Zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Pro osoby se zdravotním postižením mohou být organizovány specializované rekvalifikační kurzy, přičemž jsou poskytovány za stejných podmínek jako rekvalifikace²⁰.

Úřady práce neposkytují poradenské služby jen osobám se zdravotním postižením, které hledají zaměstnání, ale také zaměstnavatelům těchto osob. Zaměstnavatelé mohou od úřadu práce požadovat informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením nebo jejich vytváření, spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

3. 2. 4. Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Za **chráněnou pracovní dílnu** je považováno pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Jak chráněné pracovní místo, tak chráněná pracovní dílna (§ 75 a násl.) musí být provozovány nejméně dva roky ode dne sjednání a na jejich vytvoření náleží zaměstnavateli příspěvek úřadu práce.

²⁰ § 109 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením max. dvanáctinásobek průměrné mzdy²¹. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce deset a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření jednoho takového místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením max. čtrnáctinásobek průměrné mzdy. Poskytnutí **příspěvku na vytvoření chráněné dílny** spočívá v poskytnutí příspěvku na každé pracovní místo vytvořené v této dílně pro osobu se zdravotním postižením. Výše příspěvku je tak totožná s příspěvkem na vytvoření chráněného pracovního místa. Úřad práce může na základě písemné dohody se zaměstnavatelem poskytnout i **příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů** na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením nebo na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. Roční výše příspěvku připadajícího na chráněné pracovní místo může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy. Roční výše příspěvku na chráněnou dílnu může činit max. čtyřnásobek průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a max. šestinásobek průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením.²²

3. 2. 5. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Dalším podpůrným finančním nástrojem je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Má na něj nárok zaměstnavatel zaměstnávající více než 50 %²³ osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Ačkoli příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně, vyplácí jej příslušný úřad práce čtvrtletně. Jeho výše odpovídá skutečně vynaloženým mzdovým nákladům na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Maximální výše příspěvku činí 8.000 Kč²⁴.

²¹ Průměrná mzda v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

²² Pro zjištění počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a osobami s těžším zdravotním postižením, je rozhodný jejich průměrný roční přepočtený počet.

²³ Tzn. průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí.

²⁴ Pokud je zaměstnanci poskytována naturální mzda, snižují se pro účely stanovení výše příspěvku skutečně vynaložené mzdové náklady o částku odpovídající této naturální mzdě.

3. 2. 6. Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

Každý zaměstnavatel, který v pracovním poměru zaměstnává více než 25 zaměstnanců, je povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením (§ 81 a násl.). Povinný podíl těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců činí 4 %²⁵. Tuto povinnost lze splnit **třemi způsoby**:

- zaměstnáváním v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, chráněným pracovním dílnám provozovaných občanským sdružením, státem, registrovanou církví, atd., nebo osobám se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance,
- odvodem do státního rozpočtu.

Možná je také kombinace výše uvedených možností. Výjimku tvoří zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízeni státem. Ti nemohou plnit povinný podíl odvodem do státního rozpočtu.

Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců se zdravotním postižením a povinného podílu, je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Způsob výpočtu je stanoven vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí.²⁶ **Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců** se vypočítá jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin všech zaměstnanců v daném kalendářním roce a celkové stanovené týdenní pracovní doby (bez svátků) připadající na jednoho zaměstnance. Přitom se do tohoto přepočteného počtu započítávají jen zaměstnanci v pracovním poměru. Dále je nutné počet skutečně odpracovaných hodin zvýšit o neodpracované hodiny v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, čerpání dovolené na zotavenou, překážek v práci ze strany zaměstnavatele, některých překážek v práci ze strany zaměstnance a v důsledku ošetřování dítěte nebo péče o toto dítě nebo jiného člena domácnosti.²⁷ Ze zjištěného průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se stanoví **povinný podíl 4 %**.

²⁵ Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců se zdravotním postižením a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.

²⁶ Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

²⁷ Blíže § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb.

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením se zjišťuje stejným způsobem, přičemž se každý zaměstnanec s těžším zdravotním postižením započítává třikrát. Tzn. trojnásobek průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, se sečte s průměrným ročním přepočteným počtem zaměstnanců se zdravotním postižením. Výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které zaměstnavatel v daném roce zaměstnával.

3. 2. 6. 1. Náhradní plnění a odvod do státního rozpočtu

Tzv. **náhradní plnění** představuje odběr výrobků a služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Výše náhradního plnění se vypočítá tak, že povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením se vynásobí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí daného kalendářního roku. Při odebírání náhradního plnění od osoby samostatně výdělečně činné, která je osobou se zdravotním postižením a nezaměstnává žádné zaměstnance, je možno započítat maximálně jednoho zaměstnance se zdravotním postižením. Výše náhradního plnění a odvodu do státního rozpočtu podle počtu zaměstnanců je ilustrován v následující tabulce.

Tabulka 3.1.: Náhradní plnění a odvod do státního rozpočtu

Přepočtený počet zaměstnanců	povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením	odvod do státního rozpočtu (v Kč)	náhradní plnění (v Kč)
25	1	58.310	163.268
50	2	116.620	326.536
100	4	233.240	653.072
200	8	466.480	1.306.144
300	12	699.720	1.959.216
400	16	932.960	2.612.288
500	20	1.166.200	3.265.360
1000	40	2.332.400	6.530.720

Poznámka: průměrná měsíční mzda v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí 2010 činila 23.324 Kč.

Zdroj: zpracování vlastní.

Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat, 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí sledovaného roku na každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením. Odvod do státního rozpočtu je nutné provést nejpozději do 15. února následujícího roku, a to prostřednictvím místně příslušného úřadu práce.

3. 2. 7. Pracovněprávní vztahy osob se zdravotním postižením

Občané se zdravotním postižením mají v pracovněprávních vztazích stejná práva a povinnosti jako lidé zdraví. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, však v několika ustanoveních tyto zaměstnance vzhledem k jejich zdravotnímu stavu a sociálnímu postavení zvýhodňuje. **Vznik a skončení pracovního poměru** s občany se zdravotním postižením je stejný jako u občanů bez zdravotního postižení. Jediným rozdílem u rozvázání pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením je povinnost zaměstnavatele písemně oznámit tuto skutečnost příslušnému úřadu práce. Zaměstnavatel je podle § 103, odst. 5 zákoníku práce povinen pro zaměstnance, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou **úpravu pracovních podmínek**, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst a dílen, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání. V tomto směru navazuje zákoník práce na zákon o zaměstnanosti (§ 80), který rovněž ukládá zaměstnavatelům povinnost přizpůsobovat pracovní podmínky a vyhražovat pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením²⁸.

Zákoník práce dále vyjmenovává situace, kdy je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci. V souvislosti se zaměstnanci, jež jsou osobami se zdravotním postižením se jedná o následující situace:

- zaměstnanec pozbyl, vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, dlouhodobě způsobilost dále vykonávat dosavadní práci,
- zaměstnanec nesmí dále vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí,

²⁸ Zaměstnavatel je navíc podle zákona o zaměstnanosti povinen spolupracovat s úřadem práce při zajišťování rehabilitace, vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením a vést evidenci míst vyhrazených těmto osobám.

- zaměstnanec pracující v noci je na základě lékařského posudku uznán nezpůsobilým pro noční práci.²⁹

3. 2. 8. Minimální mzda

Zaměstnancům se zdravotním postižením přísluší za stejnou práci stejná mzda nebo plat jako zaměstnancům bez zdravotního postižení. K rozdílným podmínkám však dochází v oblasti minimální mzdy. Zaměstnancům, kteří jsou poživateli invalidního důchodu, je stanovena **nižší sazba minimální mzdy**. Ačkoliv se to může zdát paradoxní, slouží toto opatření ke zvyšování jejich šancí na uplatnění se na trhu práce a k ochraně proti poskytování mimořádně nízkých mezd a platů. Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 48,10 Kč za hodinu nebo 8.000 Kč za měsíc. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.,³⁰ v § 4 stanovuje sazby minimální mzdy (a nejnižší úrovně zaručené mzdy) pro zaměstnance, jež jsou poživateli invalidního důchodu takto:

- 75 % základní sazby minimální mzdy (tj. 6.000 Kč nebo 36,10 Kč/hod.), jde-li o zaměstnance, který je poživatelem invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně,
- 50 % základní sazby minimální mzdy (tj. 4.000 Kč nebo 24,10 Kč/hod.), jde-li o zaměstnance, který je poživatelem invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, nebo o mladistvého zaměstnance, který je invalidní ve třetím stupni a nepobírá invalidní důchod.

3. 2. 9. Daňové hledisko zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelům osob se zdravotním postižením nenáleží pouze finanční příspěvky, zaměstnávání těchto osob je podporováno rovněž **slevou na dani z příjmů**³¹. Sleva (§ 35) náleží zaměstnavateli, poplatníkovi daně z příjmů fyzických osob i poplatníkovi daně z příjmů právnických osob, a její výše se odvíjí od rozsahu zdravotního postižení zaměstnance. Za každého zaměstnance se zdravotním postižením může zaměstnavatel snížit svou daňovou povinnost o částku 18.000 Kč, v případě zaměstnance s těžším zdravotním postižením činí

²⁹ Blíže § 41 zákoníku práce.

³⁰ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

³¹ Blíže § 35 zákona o daních z příjmů.

sleva 60.000 Kč.³² Do konce roku 2010 měli někteří zaměstnavatelé³³ zaměstnávající osoby se zdravotním postižením navíc nárok na slevu na dani ve výši 50 % daňové povinnosti, což bylo novelou zákona o daních z příjmů zrušeno. Důvodová zpráva toto vysvětluje účelovým zneužíváním slevy, ale také nízkou dosažitelností na tuto slevu z důvodů nízké ziskovosti zaměstnavatelů těchto osob [15].

O odvodu do státního rozpočtu z titulu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti jsem se již zmiňovala. Odvodu se ale týká i § 24, písmeno zm) zákona o daních z příjmů, který tento náklad považuje za daňově uznatelný.

Ačkoliv se nejedná o motivační nástroj k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, stojí za zmínku také daňové zvýhodnění samotných zaměstnanců. Má rovněž podobu slevy na dani a upravuje jej § 35ba zákona o daních z příjmů. Kromě základní slevy na dani ve výši 23.640 Kč, na kterou mají nárok všichni poplatníci daně z příjmů fyzických osob, mají zaměstnanci se zdravotním postižením nárok na další slevu, a to ve výši:

- 2.520 Kč, jedná-li se o poplatníka pobírajícího invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně,
- 5.040 Kč, pobírá-li poplatník invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo jiný důchod z důchodového pojištění, pokud je jednou z podmínek pro jeho přiznání invalidita třetího stupně,
- 16.140 Kč, je-li poplatník držitelem průkazu ZTP/P³⁴.

3. 2. 10. Sociální a zdravotní pojištění

Skutečnost, že je zaměstnanec osobou se zdravotním postižením nemá na platbu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti vliv. Rozdíl však nastává u plateb pojistného na všeobecné zdravotní pojištění. Za osoby, které jsou

³² Při uplatnění slevy se vychází z průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením a pokud jejich počet vychází na desetinné číslo, lze uplatnit slevu v poměrně výši.

³³ Tj. poplatníci daně z příjmů právnických osob zaměstnávající alespoň 25 zaměstnanců, u kterých podíl zaměstnanců se zdravotním postižením činil více než 50 % prům. přepočteného ročního počtu zaměstnanců.

³⁴ Průkaz ZTP/P představuje poskytnutí mimořádné výhody III. stupně. Může být vydán občanům starším jednoho roku, kteří mají těžké zdravotní postižení (uvedené v příloze č. 2 k vyhlášce č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení), a které podstatně omezuje jejich pohybovou a orientační schopnost.

invalidní ve třetím stupni, osoby, které jsou závislé na péči jiné osoby a osoby pobírající důchod z důchodového pojištění je plátcem pojistného stát. To také znamená, že se na vyjmenované kategorie nevztahuje povinnost dodržet minimální vyměřovací základ. Tato povinnost neplatí ani pro zaměstnance, jež jsou osobami s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, kterým se poskytují mimořádné výhody II. nebo III. stupně. Další odlišnost se týká zaměstnance, poživatele invalidního důchodu, jehož zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu zaměstnanců. U tohoto zaměstnance je vyměřovacím základem částka přesahující částku, která je vyměřovacím základem u osoby, za kterou je plátcem pojistného stát, tzn. částka přesahující 5. 355 Kč na kalendářní měsíc³⁵.

3. 2. 11. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením

Již dříve jsem se zmiňovala, že povinností zaměstnavatele je zajistit zaměstnancům se zdravotním postižením potřebnou úpravu pracovních podmínek. Je logické, že úprava pracoviště a výběr pracovních pomůcek musí být provedena v souladu s typem zdravotního postižení zaměstnanců.

Pro **osoby se zrakovým postižením** se omezení zrakových možností projevuje zejména při vnímání a představování, což vede ke zhoršené orientaci, rychlejší unavenosti zraku a ke snížení psychické i fyzické výkonnosti. Tyto následky lze eliminovat například zajištěním optických prostředků, jako jsou lupy, přístroje ke zvětšování obrazu či textu, zajištěním komunikačních pomůcek, např. počítačů s hlasovým výstupem nebo přídavným zařízením s Braillovým písmem, intenzivnějším osvětlením pracovního místa, odstraněním architektonických bariér. Největším problémem při zaměstnávání **osob se sluchovým postižením** je komunikace. Tento problém pomáhají řešit nové technologie a rozvíjející se technika, například světelná signalizace, asistenční sluchátka či psací telefon. Mezi **osoby s tělesným postižením** se řadí lidé s postižením horních a dolních končetin, s postižením páteře nebo vozíčkáři. Proto je velmi důležité přizpůsobení pracoviště těmto zaměstnancům, a to například bezbariérovým přístupem, většími prostory pro pohyb, výškovou dostupností pracovních pomůcek nebo sociálním zařízením pro vozíčkáře. Pro **osoby s mentálním**

³⁵ Blíže § 7, odst. 1 zákona o veřejném zdravotním pojištění a § 3, odst. 8 a § 3c, odst. 1 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

postižením je charakteristické omezení intelektu, potíže v komunikaci, sociálních vztazích nebo potíže s určitými dovednostmi a návyky. Pokud není mentální postižení provázeno dalším postižením (tělesným, smyslovým nebo jiným), není úprava pracovního prostředí náročná. Důležitá je zde informovanost vedení a zaměstnanců o zdravotním postižení jejich kolegů [16].

3. 3. Zaměstnávání bývalých uživatelů návykových látek

S užíváním návykových látek je spojeno několik sociálních problémů, které vedou k sociální exkluzi – zhoršené vztahy s rodinou i širším okolím, nižší nebo nedokončené vzdělání, nezaměstnanost, špatná bytová situace, která může vést až k bezdomovectví. K eliminaci sociálního vyloučení slouží tzv. následná péče. Je určena k integraci osob, které absolvovaly léčby závislosti na drogách, do běžného života [17]. **Zákon o zaměstnanosti** ve výčtu osob, jimž je při zprostředkování zaměstnání poskytována zvýšená péče, osoby se zkušeností se závislostí na návykových látkách neuvádí. Tyto osoby lze však zařadit mezi uchazeče o zaměstnání, kteří zvýšenou péči potřebují z jiných vážných důvodů. To potvrzují také „Standardy sociální firmy“, které bývalé uživatele návykových látek za znevýhodněné osoby považují. Na rozdíl od zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením nemají zaměstnavatelé léčených uživatelů návykových látek nárok na žádné příspěvky či daňové úlevy. To platí také pro samotné zaměstnance. V oblasti pracovně právních vztahů mají tyto zaměstnanci stejná práva a povinnosti, jako ostatní zaměstnanci, a to bez jakýchkoliv odlišností a zvýhodnění.

3. 3. 1. Překážky zaměstnávání osob se zkušeností se závislostí na návykových látkách

Základní obavou potencionálních zaměstnavatelů je strach z tzv. relapsu, jehož důsledkem může dojít k neschopnosti zaměstnance pracovat, vzniku rizika z hlediska bezpečnosti práce a k dalším okolnostem, které mohou negativně ovlivnit chod firmy. **Relapsem** se rozumí situace, kdy bývalý uživatel znovu užije drogu, popř. ji začne užívat pravidelně. Narkomanie bývá často doprovázena také trestnou činností uživatele, a tedy zápisem v rejstříku trestů. Z toho potom plynou obavy zaměstnavatele z možné recidivy. Další překážkou je dlouhodobá nezaměstnanost těchto osob, která se zaměstnavateli může jevit jako nezájem o práci, pracovní nespolehlivost, atd. V neposlední řadě je na místě obava z nepřijetí takového zaměstnance pracovním kolektivem.

Zaměstnavatel, který do pracovního poměru přijme léčené uživatele návykových látek má na výběr, zda k němu zaujme rovnocenný přístup nebo vytvoří zvláštní podmínky, které mohou eliminovat výše zmíněná rizika. Jedná se například o:

- pravidelné testování na drogy,
- větší obezřetnost zaměstnavatele a větší kontrola práce,
- smlouva na dobu určitou,
- vyjití vstříc při speciálních podmínkách (např. ambulantní léčba)
- stanovení pravidel pro případ relapsu [17].

3. 4. Zaměstnávání mladistvých, studentů a absolventů škol

Za **mladistvé zaměstnance** považuje zákoník práce osoby mladší 18 let. Způsobilost zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti vzniká dnem dosažení 15 let věku, nástup do práce je však možný až dnem ukončení povinné školní docházky.³⁶ Mladiství zaměstnanci mohou vykonávat práce, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji. Naopak nesmějí³⁷:

- být zaměstnáni pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol,
- vykonávat práce, které se zřetelem k anatomickému, fyziologickému a psychickému zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví³⁸,
- být zaměstnáni pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob,
- pracovat přesčas a v noci³⁹.

Povinností zaměstnavatele je vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců mimo jiné zvláštní úpravou jejich

³⁶ § 6 a § 350, odst. 2 zákoníku práce.

³⁷ Zákazy některých prací mohou být rozšířeny vyhláškou také na zaměstnance ve věku do 21 let.

³⁸ Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a podmínky, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodů přípravy na povolání.

³⁹ Mladiství zaměstnanci starší 16 let mohou výjimečně konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce musí přitom bezprostředně navazovat na práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.

pracovních podmínek. Zaměstnavatel musí vést seznam mladistvých zaměstnanců, který obsahuje jméno, příjmení, datum narození a druh práce, který tento zaměstnanec vykonává. Další povinností, kterou má zaměstnavatel zaměstnávající mladistvého, je zabezpečit na své náklady vyšetření lékařem závodní preventivní péče nejen před vznikem pracovního poměru či před převedením na jinou práci, ale pravidelně podle potřeby, nejméně jednou ročně.

Mladistvý zaměstnanec má po 4,5 hodinách nepřetržité práce nárok na třiceti minutovou přestávku na jídlo a oddech (ostatní zaměstnanci na ni mají nárok po 6 hodinách nepřetržité práce). Zaměstnavatel musí rozvrhnout pracovní dobu tak, aby měl mladistvý zaměstnanec nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dní nejméně 48 hodin (ostatní zaměstnanci mají nárok na nejméně 35 hodin odpočinku). Mladistvý zaměstnanec není odpovědný za schodek na svěřených hodnotách, dohodu o odpovědnosti lze uzavřít nejdříve v den, kdy dosáhne 18 let věku.

Studenti mohou, stejně jako mladiství, uzavírat pracovní poměry nebo dohody o pracích mimo pracovní poměr. Pokud je student současně osobou mladistvou, platí pro něj výjimky a omezení popsaná výše. Je-li osobou zletilou, týká se ho obecná úprava pracovněprávních vztahů. Po skončení pracovního poměru i dohody o provedení práce je zaměstnavatel povinen studentovi vydat tzv. zápočtový list, a to bez ohledu na délku pracovního vztahu. Účastní-li se zaměstnanec v pracovní době školení či jiné formy přípravy nebo studia, v nichž má získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, jež jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele, náleží mu za tuto překážku v práci náhrada mzdy nebo platu.

Pojem **absolvent školy** je zákoníkem práce definován v souvislosti se stanovením povinnosti zaměstnavatelů zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce. Odborná praxe je považována za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Absolventem je zaměstnanec vstupující do zaměstnání k výkonu práce odpovídající jeho kvalifikaci, pokud celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném ukončení studia 2 let⁴⁰. Absolventem se tak rozumí nejen osoba,

⁴⁰ Do lhůty dvou let se nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.

kteřá přímo po ukončení studia nastupuje do zaměstnání, ale i osoba, jejíž celková doba praxe po ukončení studia nedosáhla dobu 2 let.

3. 4. 1. Minimální mzda

To, že je zaměstnanec mladistvý, se promítne také na sazbách minimální, popř. zaručené mzdy. Podobně jako u zaměstnanců se zdravotním postižením, dochází u mladistvých pracovníků ke snížení minimální mzdy, a to na 80 % stanovených sazeb⁴¹ (tj. 6.400 Kč nebo 38,50 Kč/hod.). U mladistvého zaměstnance, který je invalidní ve třetím stupni a nepobírá invalidní důchod je minimální mzda upravena na 50 % stanovených sazeb (tj. 4.000 Kč nebo 24,10 Kč/hod.). Upravená výše minimální mzdy se týká i absolventů škol. Zaměstnanci ve věku 18 až 21 let, kteří nastoupili do prvního zaměstnání, mají po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru nárok na minimální mzdu ve výši 90 % stanovených sazeb (tj. 7.200 Kč nebo 43,30 Kč/hod.).

3. 4. 2. Daň z příjmů fyzických osob

Poplatníkem daně z příjmů se fyzická osoba stává dnem narození, pokud má příjmy podléhající dani. **Mladiství a studenti** mohou stejně jako ostatní zaměstnanci u svého zaměstnavatele podepsat „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků“, požádat jej o roční zúčtování daně nebo podat daňové přiznání samostatně. Ovšem při jednání se správcem daně musí mladistvého zastupovat jeho zákonný zástupce. Zaměstnanci, který se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, náleží kromě základní slevy 23.640 Kč rovněž sleva ve výši 4.020 Kč, a to až do dovršení 26 let věku⁴². Další výhoda plyne jednomu z rodičů nebo jinému poplatníkovi, který žije s mladistvým nebo studentem v jedné domácnosti. Poplatník má při splnění podmínek nárok na daňové zvýhodnění ve výši 11.604 Kč⁴³ ročně na vyživované dítě, bez ohledu na výši vlastních příjmů dítěte⁴⁴. **Absolventi škol** zdaňují své

⁴¹ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

⁴² U prezenční doby studia v doktorském studijním programu až do dovršení věku 28 let.

⁴³ Jedná-li se o vyživované dítě, které je držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se částka daňového zvýhodnění na dvojnásobek, tj. 23.208 Kč ročně.

⁴⁴ Blíže § 35c, zákona o daních z příjmů.

příjmy ze zaměstnání stejným způsobem jako ostatní poplatníci, nemohou si uplatnit žádné speciální slevy na dani.

3. 4. 3. Sociální a zdravotní pojištění

Studium na střední škole, vyšší odborné nebo vysoké škole je vyloučeno z účasti na nemocenském i důchodovém pojištění, a již se nezapočítává do tzv. náhradní doby pojištění. Pokud je student v průběhu studia zaměstnán (popř. vykonává samostatnou výdělečnou činnost), je z tohoto zaměstnání poplatníkem pojistného na sociální zabezpečení za stejných podmínek jako zaměstnanec, který není studentem. Jiná situace nastává u veřejného zdravotního pojištění. Za studenta, který se soustavně připravuje na budoucí povolání je plátcem pojistného stát, a to nejdéle do 26 let věku⁴⁵. To má například vliv na minimální vyměřovací základ pojistného, který pro studenty neplatí. Žák odborného učiliště ze svých příjmů plynoucích z výkonu odborné praxe pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění neplatí. U absolventů škol se při výpočtu a placení pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění postupuje podle obecných pravidel.

3. 5. Zaměstnávání žen, těhotných žen a matek

Zákoník práce vzhledem k fyziologickým a anatomickým odlišnostem ženského organismu vymezuje **práce, které jsou zaměstnankyním zakázány**. Jedná se o činnosti vykonávané pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol. Výjimku tvoří ženy, které vykonávají řídicí funkce, aniž by přitom konaly manuální práci, ženy vykonávající zdravotnické a sociální služby či provozní praxi při studiu. Dále ženy vykonávající práce, nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorcí, kontrolní nebo studijní činností. Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnány pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Práce a pracoviště, jež jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí a zaměstnankyním – matkám do konce devátého měsíce po porodu, stanovuje vyhláška⁴⁶ Ministerstva zdravotnictví. Mimo jiné nemohou tyto

⁴⁵ Blíže § 11, zákona o státní sociální podpoře.

⁴⁶ Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

zaměstnankyně vykonávat práce, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé. Konají-li výše vyjmenované zaměstnankyně práci, která je zakázaná nebo kterou nedovoluje vykonávat jejich zdravotní stav, je zaměstnavatel povinen převést je dočasně na jinou vhodnou práci, při níž mohou dosahovat stejného výdělku. Pokud ovšem zaměstnankyně dosahuje při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle zákona o nemocenském pojištění. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci svého zaměstnavatele o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.

Povinností zaměstnavatele je přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnankyň (i zaměstnanců) pečujících o děti. Požádá-li zaměstnankyně (zaměstnanec) pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotná zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Zaměstnavatel rovněž nemůže zaměstnankyním (zaměstnancům), které pečují o dítě mladší než 1 rok, nařídít práci přesčas. Pracovat přesčas nesmějí ani těhotné zaměstnankyně. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně (zaměstnanci) pečující o děti do věku 8 let a osamělé zaměstnankyně (osamělí zaměstnanci) pečující o dítě do 15 let věku smějí být vysláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost. **Kojícím zaměstnankyním** je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení. Žena, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, má nárok na dvě půlhodinové přestávky na každé dítě do konce 1 roku jeho věku a v dalších třech měsících na jednu půlhodinovou přestávku za směnu⁴⁷. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době. To je mimo jiné doba, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně (i zaměstnanec) čerpá rodičovskou dovolenou. S touto skupinou osob nemůže zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr.

⁴⁷ Pracuje-li zaměstnankyně po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze jedna půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku.

3. 5. 1. Překážky v práci na straně zaměstnance

Při výkonu zaměstnání nastávají situace, které zaměstnanci ve výkonu práce brání, tzv. překážky v práci na straně zaměstnance. Při péči o dítě jsou za překážky považovány mateřská dovolená, rodičovská dovolená, doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let a doba péče o toto dítě. **V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě** přísluší zaměstnankyni po dobu 28 týdnů mateřská dovolená. Porodila-li zároveň dvě a více dětí, má nárok na mateřskou dovolenou 37 týdnů. Zaměstnankyně nemusí zaměstnavatele o poskytnutí mateřské dovolené žádat. Postačí, když mu nástup mateřské dovolené oznámí. Na mateřskou dovolenou se zpravidla nastupuje od počátku 6 týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku 8 týdne před tímto dnem. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. **K prohloubení péče o dítě** je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni (a zaměstnanci) na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Ta se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají. Maximálně do doby, kdy dítě dosáhne 3 let věku. Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má také zaměstnankyně (nebo zaměstnanec), která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů nebo dítě, jehož matka zemřela.⁴⁸ Doba čerpání mateřské dovolené se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce. To znamená, že tato doba se započítává do dnů podmiňujících vznik nároku na dovolenou. Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Oproti tomu doba čerpání rodičovské dovolené se pro účely dovolené jako výkon práce neposuzuje a započítává se do dnů podmiňujících krácení dovolené. Při čerpání mateřské i rodičovské dovolené náleží zaměstnankyni pracovní volno bez náhrady mzdy. Splní-li žena zákonné podmínky, má při čerpání mateřské dovolené nárok na peněžitou pomoc v mateřství dle zákona o nemocenském pojištění. Po návratu z mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen zařadit ženu na původní práci a pracoviště. Podmínky a výši rodičovského příspěvku stanovuje zákon o státní sociální podpoře⁴⁹.

Pracovní volno bez náhrady mzdy náleží zaměstnankyni (i zaměstnanci), která pečuje o dítě, po dobu a za podmínek stanovených v zákoně o nemocenském pojištění. Za překážku

⁴⁸ Blíže § 195 až § 198, zákoníku práce.

⁴⁹ Zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, § 30 až § 32.

v práci na straně zaměstnance je považováno ošetřování dítěte mladšího 10 let, pokud dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz a péče o dítě mladší 10 let z důvodu uzavření školského či jiného zařízení nebo je-li dítěti nařízena karanténa. Po tuto dobu náleží zaměstnankyni (zaměstnanci) ošetřovné, přičemž podpůrná doba u ošetřovného je stanovena nejdéle na 9 kalendářních dní, příp. 16 kalendářních dnů, jde-li o osamělou zaměstnankyni (zaměstnance), která má v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do 16 let jež neukončilo povinnou školní docházku.

3. 5. 2. Daň z příjmů fyzických osob

Zákon o daních z příjmů nerozlišuje poplatníky podle pohlaví. Ženy si mohou daňové zvýhodnění na dítě uplatnit stejně jako muži. Rovněž mohou svou daňovou povinnost snížit o slevu na dani ve výši 24.840 Kč na manžela žijícího se ženou v domácnosti, pokud tento nemá vlastní příjmy přesahující za zdaňovací období 68.000 Kč.

3. 5. 3. Sociální a zdravotní pojištění

Co se týká **veřejného zdravotního pojištění**, vymezuje zákon o veřejném zdravotním pojištění kategorie pojištěnců, za které je plátcem pojistného stát. Mimo jiné se jedná o příjemce rodičovského příspěvku, ženy na mateřské a rodičovské dovolené a osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství. Stát je při splnění podmínek plátcem pojistného i za ženy, které po ukončení rodičovské dovolené již nepobírají rodičovský příspěvek, ale pečují o dítě do 7 let věku, popř. alespoň o 2 děti do 15 let věku.⁵⁰ **Nemocenské pojištění** je jednotné pro muže i ženy. Výjimku tvoří případy, kdy je nárok na dávku spojen s těhotenstvím a péčí o dítě po porodu. Z nemocenského pojištění tak pouze ženám náleží vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Peněžitá pomoc v mateřství náleží ženě jen v období před porodem, po porodu může být dávka přiznána i muži. Z hlediska **důchodového pojištění** není rovněž mezi muži a ženami mnoho rozdílů. Dle zákona jsou důchodového pojištění účastny i osoby pečující o dítě do 4 let věku, což mohou být ženy i muži. Doba péče o dítě se považuje za náhradní dobu pojištění. Na druhou stranu jde o tzv. vyloučenou dobu při výpočtu osobního vyměřovacího základu pro účely výpočtu procentní výměry důchodu. S důchodem souvisí zohlednění výchovy dětí u žen při určení důchodového věku.

⁵⁰ Blíže § 7 zákona o veřejném zdravotním pojištění.

4. Komparace subjektů sociálního podnikání

Jak již bylo zmíněno, na právní formě subjektů sociálního podnikání nezáleží. V právních podmínkách České republiky se sociálním podnikem může stát **obchodní společnost, družstvo, osoba samostatně výdělečně činná i nezisková organizace**. Pojem nezisková organizace však není v českém právu definován. Tento název se používá pro označení organizací, u kterých není hlavním předmětem činnosti podnikání. V následujícím výčtu potenciálních forem sociálního podniku tak budu vycházet z § 18, odst. 8 zákona o daních z příjmů, jež vymezuje poplatníky, kteří nejsou založeni nebo zřízeni za účelem podnikání. Dále budu vycházet z vyhlášky č. 504/2002 Sb.⁵¹ a vyhlášky č. 410/2009 Sb.⁵² Seznam všech forem podnikatelských⁵³ i nepodnikatelských subjektů v České republice:

- společnost s ručením omezeným,
- akciová společnost,
- komanditní společnost,
- veřejná obchodní společnost,
- družstvo,
- osoba samostatně výdělečně činná.
- sdružení (občanská sdružení, zájmová sdružení právnických osob),
- politické strany a politická hnutí,
- registrované církve a náboženské společnosti,
- nadace a nadační fondy,
- obecně prospěšná společnost,
- vysoké školy a školské právnické osoby,
- veřejné výzkumné instituce,
- společenství vlastníků jednotek,
- honební společenstva,
- územní samosprávné celky,
- dobrovolné svazky obcí,

⁵¹ Vyhláška č. 504/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, u kterých hlavním předmětem činnosti není podnikání, pokud účtují v soustavě podvojného účetnictví.

⁵² Vyhláška č. 410/2009 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro některé vybrané účetní jednotky.

⁵³ Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník řadí mezi obchodní společnosti také evropskou společnost a evropské hospodářské zájmové sdružení. V práci se však dále těmito subjekty zabývat nebudu.

- regionální rady regionů soudržnosti,
- organizační složky,
- příspěvkové organizace,
- státní fondy,
- ostatní neziskové společnosti (profesní komory, Český červený kříž, atd.).

Podnikatelské subjekty uvedené ve výčtu mohou být sociálním podnikem všechny. U neziskových organizací je situace odlišná. Subjektem sociálního podnikání nemohou být tzv. vládní neziskové organizace, což je patrné z jejich funkce a činnosti. Významným důvodem je rovněž porušení podmínky demokratického rozhodování. Z výčtu potenciálních forem sociálního podniku proto vyřadím územní samosprávné celky, regionální rady regionů soudržnosti, dobrovolné svazky obcí, organizační složky státu, příspěvkové organizace a státní fondy. Ani všechny nestátní neziskové organizace nejsou k sociálnímu podnikání vhodné. Ze seznamu možných forem sociálního podniku tak dále vyloučím zájmová sdružení právnických osob, politické strany a politická hnutí, vysoké školy a školské právnické osoby, veřejné výzkumné instituce, společenství vlastníků jednotek, honební společenstva, atd. Vyloučení některých nevýdělečných organizací je zřejmé na první pohled. U jiných je nutné posoudit jejich vhodnost působit jako sociální podnik vzhledem k charakteristikám sociálního podnikání. Zejména jde o možnost výkonu podnikatelské činnosti. Fungování **nadací a nadačních fondů** je upraveno zákonem č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech. Zákon je vymezuje jako účelová sdružení majetku zřízena pro dosahování obecně prospěšných cílů, zejména rozvoj duchovních hodnot, ochranu lidských práv nebo jiných humanitárních hodnot, ochranu přírodního prostředí, atd. Jsou to právnické osoby, které nesmí vlastním jménem podnikat. Výjimku představuje pronájem nemovitostí, pořádání loterií, tombol, veřejných sbírek, kulturních, společenských, sportovních a vzdělávacích akcí. Výnosy z těchto činností slouží opět ke charitativním účelům a podpoře činnosti třetích osob. Nadace a nadační fondy nenabízejí přímo výrobky a služby, ale podporují obecně prospěšné činnosti prostřednictvím nadačních příspěvků. Proto podle mne nemohou být sociálním podnikem. Zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností definuje **církev a náboženské společnosti** jako dobrovolné sdružení fyzických osob, které svébytně rozhoduje o věcech spojených s vyznáváním víry, o organizaci náboženského společenství a o vytváření k tomu určených institucí. Z tohoto vyplývá, že církev (náboženská společnost) sama o sobě nemůže být sociálním podnikem. Pro poskytování charitativních služeb však může založit tzv. **účelové zařízení registrované**

církvě (náboženské společnosti). Vedle charitativní, sociální nebo zdravotnické činnosti může být podnikání účelového zařízení pouze doplňkovou činností. Rejstřík registrovaných církví a náboženských společností a rejstřík evidovaných právnických osob vede Ministerstvo kultury.

4.1. Vymezení subjektů sociálního podnikání

Z výčtu neziskových organizací **lze za sociální podniky považovat** obecně prospěšné společnosti, účelová zařízení registrovaných církví a občanská sdružení. Navíc sociálním podnikem mohou být všechny obchodní společnosti, družstvo a osoba samostatně výdělečně činná. Vzhledem k faktu, že je těchto subjektů poměrně mnoho, **zaměřím se** dále v práci na ty typy subjektů, jež jsou dle mého názoru k sociálnímu podnikání nejvhodnější a nejčastěji vybírané. Jsou to následující právnické osoby:

- obecně prospěšná společnost,
- občanské sdružení,
- společnost s ručením omezeným (jež je v České republice nejčastějším typem obchodní společnosti),
- sociální družstvo.

4.2. Komparace z právního pohledu

4.2.1. Obecně prospěšná společnost

Postavení a právní poměry obecně prospěšné společnosti upravuje zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech. Obecně prospěšná společnost (dále jen „OPS“) je právnickou osobou, která poskytuje veřejnosti obecně prospěšné služby za předem stanovených a pro všechny uživatele stejných podmínek. Kromě těchto služeb může vykonávat i jinou činnost za podmínky, že doplňkovou činností bude dosaženo účinnějšího využití prostředků a zároveň tím nebude ohrožena kvalita, rozsah a dostupnost poskytovaných služeb. OPS se nesmí účastnit na podnikání jiných osob. Zakladateli obecně prospěšné společnosti mohou být fyzické osoby, právnické osoby nebo Česká republika. Subjektem sociálního podnikání jsou však pouze obecně prospěšné společnosti založené soukromými fyzickými a právnickými osobami, čímž je zajištěna jejich nezávislost. OPS vzniká dnem zápisu do rejstříku obecně prospěšných společností vedeného rejstříkovým soudem. Zaniká dnem výmazu z tohoto rejstříku. Zániku předchází její zrušení s likvidací nebo bez likvidace,

a to uplynutím doby, na kterou byla obecně prospěšná společnost založena, dosažením stanoveného cíle, dnem uvedeném v rozhodnutí správní rady nebo soudu, prohlášením konkursu na její majetek a vnitrostátní fúzí nebo rozdělením. Statutárním orgánem OPS je ředitel, dalšími orgány pak správní rada a dozorčí rada.

4.2.2. Občanské sdružení

O tom, že možnosti volby právní formy sociálních podniků jsou rozmanité, svědčí skutečnost, že subjektem sociálního podnikání může být také občanské sdružení. Ačkoliv se na první pohled může zdát, že občanská sdružení nejsou pro sociální podnikání vhodná, funguje v České republice několik občanských sdružení⁵⁴, jež provozují sociální firmy, a která se podstatnou měrou podílí na rozvoji konceptu sociální ekonomiky v České republice. Sdružení občanů v občanských sdruženích upravuje zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, jež se nevztahuje na sdružování občanů k výdělečné činnosti nebo k zajištění řádného výkonu určitých povolání. Proto jsou sociální firmy pouze jednou z činností sdružení, přičemž zisk z tohoto podnikání je zpravidla použit na ostatní činnosti sdružení (charitativní, zdravotnické, atd.). Nejen k sociálnímu podnikání může občanské sdružení zřídit tzv. organizační jednotky, pokud tyto budou jednat svým jménem. Občanská sdružení vznikají registrací u Ministerstva vnitra, jež současně vede evidenci sdružení a jejich organizačních jednotek. Ačkoliv jsou sdružení právnickými osobami, neprovádí se jejich registrace zápisem do zákonem určeného rejstříku ve smyslu Občanského zákoníku⁵⁵ [17] a tudíž k jejich zániku nedochází výmazem z rejstříku. Zánik sdružení upravuje zákon o sdružování občanů, podle kterého občanské sdružení zaniká dobrovolným rozpuštěním, sloučením s jiným sdružením nebo pravomocným rozhodnutím ministerstva o jeho rozpuštění.

4.2.3. Společnost s ručením omezeným

Společnost s ručením omezeným je společnost, jejíž základní kapitál je tvořen vklady společníků a jejíž společníci ručí za závazky společnosti, dokud nebylo zapsáno splacení vkladů do obchodního rejstříku. Společnost odpovídá za porušení svých závazků celým svým majetkem. Může být založena jednou osobou, maximálně může mít 50 společníků. Společnost

⁵⁴ Občanské sdružení Fokus Praha nebo občanské sdružení Sananim.

⁵⁵ § 19, odst. 2.

vzniká dnem zápisu do obchodního rejstříku a zaniká ke dni výmazu z tohoto rejstříku. Před zánikem dochází ke zrušení společnosti s likvidací nebo bez likvidace, a to uplynutím doby, na kterou byla založena, dosažením účelu, dnem uvedeným v rozhodnutí orgánů společnosti nebo soudu a zrušením konkursu. Společnost tvoří základní kapitál v minimální výši 200.000 Kč a rezervní fond nejméně ve výši 10 % základního kapitálu. Orgány společnosti s r. o. jsou valná hromada a jednatelé, popř. dozorčí rada.

4.2.4. Družstvo

Obchodní zákoník definuje družstvo jako společenství neuzavřeného počtu osob založené za účelem podnikání nebo zajišťování hospodářských, sociálních nebo jiných potřeb svých členů. Pro založení družstva je nutné konání ustavující schůze, vzniká zápisem do obchodního rejstříku a zaniká výmazem. Družstvo se zrušuje usnesením členské schůze, zrušením konkursu, rozhodnutím soudu, uplynutím doby, na kterou bylo založeno nebo dosažením stanoveného účelu. Musí mít nejméně 5 členů, což neplatí, jsou-li jeho členy dvě právnické osoby. Je právnickou osobou a za porušení svých závazků odpovídá celým svým majetkem, členové za závazky družstva neručí. Základní kapitál družstva je tvořen souhrnem členských vkladů, výše zapisovaného základního kapitálu je min. 50.000 Kč. Orgány družstva jsou členská schůze, představenstvo, kontrolní komise a další orgány zřízené stanovami. Družstvo je při svém vzniku povinno zřídit tzv. nedělitelný fond, jehož výše musí dosáhnout poloviny zapisovaného základního kapitálu. Družstev existuje několik typů (výrobní, bytová, atp.). Za sociální podniky jsou považována tzv. **sociální družstva**. Jejich členové a zaměstnanci jsou převážně osoby se zdravotním, sociálním či jiným znevýhodněním, přičemž družstva, jež zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením jsou tzv. **výrobní družstva invalidů**⁵⁶. Předmětem podnikání sociálních družstev je především místní výroba a poskytování služeb, dosažený zisk je přednostně používán pro další rozvoj podnikatelské činnosti. V Evropě je družstevní forma sociálního podnikání velice rozšířená.

4.2.5. Způsob použití zisku

Sociální podniky mají několik specifických znaků. Jedná se o soukromé subjekty, které nejsou řízeny jinými institucemi, a působí na regionální úrovni. Pomocí ekonomické

⁵⁶ V roce 2009 fungovalo v ČR 45 těchto družstev a bylo zde zaměstnáno více než 3.500 handicapovaných osob.

činnosti dosahují obecně prospěšných cílů. Dosažení zisku je žádoucím, ale druhotným cílem. Případný zisk je přednostně použit na rozvoj podniku nebo k dosažení obecně prospěšného cíle. Mezi vlastníky je tak rozdělena minimální část zisku. V současné době právní úprava reinvestice zisku zpátky do podniku prakticky neexistuje. Obchodní zákoník ani žádný jiný právní předpis toto nepřikazuje. Zákoník sice určitá omezení⁵⁷ rozdělení zisku stanovuje, činí tak spíše preventivně, aby zajistil tvorbu a udržení minimální výše vlastního kapitálu, zejména rezervního fondu a základního kapitálu, nebo přednostní úhradu ztráty z minulých let. Použití zisku k dalšímu rozvoji podnikání jako předpoklad existence sociálního podniku tak zcela závisí na vůli zakladatelů. Je-li toto splněno, mohou být i společnost s r. o. a družstvo považovány za sociální podniky. Naopak zákon o obecně prospěšných společnostech (§ 2, odst. 1c) výslovně zakazuje rozdělení zisku ve prospěch zakladatelů, členů orgánů nebo zaměstnanců a přikazuje jeho použití na poskytování obecně prospěšných služeb, pro které byla OPS založena. Zákon o sdružování občanů se o rozdělování zisku vůbec nezmiňuje. Dá se předpokládat, že případný zisk použije stejně jako obecně prospěšná společnost.

4.3. Komparace z pohledu účetnictví

Základním právním předpisem upravujícím rozsah a způsob vedení účetnictví v České republice je zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví. Ten je doplněn dalšími předpisy, zejména prováděcími vyhláškami a Českými účetními standardy. Další nároky na účetnictví dané účetní jednotky mohou stanovit příslušné zákony upravující činnost jednotlivých subjektů.

Zákon o účetnictví (§ 1, odst. 2) považuje za účetní jednotku všechny právnické osoby a dále vyjmenované fyzické osoby (např. fyzické osoby, které jsou jako podnikatelé zapsány v obchodním rejstříku nebo fyzické osoby vedoucí účetnictví dobrovolně). Z toho vyplývá, že pokud je sociální podnik právnickou osobou, má povinnost vést účetnictví, fyzické osoby tuto povinnost vždy nemají. Účetnictví může být vedeno v **plném nebo zjednodušeném rozsahu**⁵⁸ (§ 9), přičemž účetní jednotky, které smějí vést účetnictví ve zjednodušeném

⁵⁷ K výplatě zisku společnosti s r. o. nelze použít základního kapitálu, rezervního fondu ani ostatních kapitálových fondů, včetně prostředků určených k doplnění těchto fondů (§ 123, odst. 2 obchodního zákoníku). Zisk akciové společnosti nelze rozdělit mezi akcionáře při nedostatečné výši vlastního kapitálu. Částka určená k výplatě dividend dále nesmí být vyšší než je hospodářský výsledek snížený o povinný příděl do rezervního fondu a o neuhrazené ztráty z minulých let, popř. zvýšený o nerozdělený zisk z minulých let a o fondy vytvořené ze zisku, jež může společnost použít dle svého uvážení (§ 178, odst. 2 a 6 obchodního zákoníku).

⁵⁸ Účetní jednotky, jež vedou účetnictví ve zjednodušeném rozsahu např. mohou v účtovém rozvrhu uvést pouze účtové skupiny, mohou spojit účtování v deníku s účtováním v hlavní knize. Blíže § 13a zákona o účetnictví.

rozsahu stanovuje zákon. Pro účely této práce to jsou občanská sdružení a obecně prospěšné společnosti.⁵⁹ Fyzické osoby smějí vést účetnictví ve zjednodušeném rozsahu pouze pokud nemají povinnost mít účetní závěrku ověřenu auditorem, nebo stanoví-li to zvláštní zákon.

Všechny sociální podniky, jež jsou účetními jednotkami, musí sestavovat účetní závěrku. Její sestavení se pro všechny právní formy sociálních podniků řídí zákonem o účetnictví (§ 18).⁶⁰ Účetní jednotky sestavují účetní závěrku v plném nebo zjednodušeném rozsahu, přičemž ve zjednodušeném rozsahu ji mohou sestavit pouze účetní jednotky, které nejsou povinny mít účetní závěrku ověřenou auditorem. Výjimku tvoří akciové společnosti, jež sestavují účetní závěrku pouze v plném rozsahu. Povinnost **ověření účetní závěrky auditorem** (§ 20) mají účetní jednotky, které ke konci rozvahového dne účetního období, ze něž se účetní závěrka ověřuje, a účetního období bezprostředně předcházejícího, překročily nebo dosáhly následujících kritérií:

- aktiva celkem činí více než 40.000.000 Kč⁶¹,
- roční úhrn čistého obrátu činí více než 80.000.000 Kč⁶²,
- průměrný přepočtený stav zaměstnanců v průběhu účetního období činí více než 50 zaměstnanců⁶³.

Akciové společnosti musí ověřit účetní závěrku auditorem, jestliže překročily nebo již dosáhly alespoň jedno z těchto tří kritérií. Ostatní společnosti, družstva a fyzické osoby, jestliže překročily nebo již dosáhly dvou kritérií. Další účetní jednotky mají tuto povinnost, pokud to stanoví zvláštní právní předpis, např. OPS. Obchodní společnosti, družstva a fyzické osoby mající povinnost ověřit účetní závěrku auditorem jsou povinny vyhotovit **výroční zprávu** (§ 21). Ostatní účetní jednotky tuto povinnost mají pokud jim to stanoví zvláštní právní předpis. Pro ověřování výroční zprávy auditorem platí stejná pravidla jako pro ověřování účetní závěrky. Zveřejnit účetní závěrku a výroční zprávu jsou povinny ty účetní jednotky, které se zapisují do obchodního rejstříku nebo ty, jimž to přikazuje zvláštní zákon (§ 21a).

⁵⁹ Blíže § 9, zákona o účetnictví.

⁶⁰ Pouze obchodní společnosti, které jsou emitentem cenných papírů registrovaných na regulovaném trhu cenných papírů v členských státech EU, použijí pro účtování a sestavení účetní závěrky Mezinárodní účetní standardy. Toto však vzhledem k charakteru sociálního podnikání není pravděpodobné.

⁶¹ Aktivy celkem se rozumí úhrn zjištěný z rozvahy v ocenění neupraveném o rezervy, opravné položky a odpisy majetku.

⁶² Ročním úhrnem čistého obrátu se rozumí výše výnosů snížená o prodejní slevy a dělena počtem započatých měsíců, po které trvalo účetní období, a vynásobená dvanácti.

⁶³ Způsob zjištění průměrného přepočteného stavu zaměstnanců stanovuje zákon č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů.

4.3.1. Obecně prospěšná společnost

OPS jako právnická osoba má povinnost vést účetnictví, a to ode dne svého vzniku. Účetnictví může vést ve zjednodušeném rozsahu, v některých případech je nutný plný rozsah, např. je-li příjemcem dotace ze státního rozpočtu. OPS musí sestavit účetní závěrku, současně vypracovává a zveřejňuje i výroční zprávu. Pokud má povinnost ověřit účetní závěrku auditorem, sestavuje ji v plném rozsahu. Řádnou a mimořádnou účetní závěrku musí mít ověřenou auditorem obecně prospěšné společnosti, které jsou **příjemci dotací** nebo jiných příjmů ze státního rozpočtu, z rozpočtu obce, případně z rozpočtu jiného územního orgánu nebo od státního fondu, jejichž celkový objem přesáhne v účetním období, za nějž je účetní závěrka sestavována, 1.000.000 Kč, nebo **ve výši čistého obrátu překročily 10.000.000 Kč**. Obecně prospěšná společnost je povinna ve svém účetnictví **důsledně oddělit náklady a výnosy** spojené s doplňkovými činnostmi, náklady a výnosy spojené s obecně prospěšnými službami a náklady a výnosy nepatřící do předchozích skupin spojené se správou OPS.

4.3.2. Občanské sdružení

Jelikož je občanské sdružení právnickou osobou, je také účetní jednotkou a účetnictví vede ode dne svého vzniku. Stejně jako obecně prospěšná společnost jej může vést ve zjednodušeném rozsahu. Na občanské sdružení se však vztahuje i výjimka, jež mu umožňuje vést tzv. jednoduché účetnictví⁶⁴, a to pokud jeho celkové příjmy za poslední uzavřené účetní období nepřesáhnou 3.000.000 Kč. Občanské sdružení sestavuje účetní závěrku ve zjednodušeném rozsahu, neboť nemá povinnost jejího ověření auditorem. Zákon o sdružování občanů neuvádí žádné speciální nároky na vedení účetnictví občanského sdružení.

4.3.3. Společnost s ručením omezeným

Společnost s ručením omezeným je účetní jednotkou a účetnictví musí vést ode dne svého vzniku. Vždy jej vede v plném rozsahu. Dále má povinnost sestavit účetní závěrku. Povinnost jejího ověření auditorem závisí na splnění příslušných kritérií. Od toho se také odvíjí rozsah sestavení účetní závěrky a povinnost vyhotovení výroční zprávy. Společnost

⁶⁴ § 38 zákona o účetnictví.

s ručením omezeným má jako subjekt zapsaný v obchodním rejstříku, povinnost zveřejnit účetní závěrku a výroční zprávu.

4.3.4. Družstvo

Družstvo jakožto právnická osoba je účetní jednotkou a účetnictví vede ode dne svého vzniku. Má povinnost vést jej v plném rozsahu. Zda musí sestavit účetní závěrku v plném či zjednodušeném rozsahu závisí na tom, jestli má povinnost ověřit účetní závěrku auditorem. Povinnost zveřejnit účetní závěrku a výroční zprávu družstva je dána zápisem družstva v obchodním rejstříku.

4.3.5. Rozdíly v účtování podnikatelských a nepodnikatelských subjektů

Zákon o účetnictví zpravidla stanovuje všem právnickým osobám stejná pravidla a podmínky pro vedení účetnictví a jen v některých případech povoluje výjimky, popř. odlišnosti stanovuje zvláštní právní předpis. U samotného účtování je situace odlišná. Účtování subjektů sociálního podnikání lze rozdělit na účtování podnikatelů, jež se řídí prováděcí vyhláškou č. 500/200S Sb., a českými účetními standardy pro podnikatele (společnost s ručním omezením a družstvo) nebo vyhláškou č. 504/2002 Sb., pro osoby, jež podnikateli nejsou a příslušnými účetními standardy (obecně prospěšná společnost a občanské sdružení). Z tohoto pramení základní rozdíly v účtování, na něž navazují odlišnosti vyplývající ze specifík jednotlivých právních forem. Rozdíly v účtování však nejsou z pohledu sociálního podnikání moc významné, proto se o nich zmíním pouze stručně.

Základní příčina vzniku rozdílů v účtování mezi podnikateli a nevýdělečnými organizacemi spočívá v rozdílné struktuře směrné účtové osnovy. Princip účtování ale bývá shodný. Existují však účetní operace, jejichž způsob zaúčtování je rozdílný.⁶⁵ Tyto odlišnosti jsou však nevýznamné, neboť **neovlivňují výsledek hospodaření**. Jedná se například o:

- pořízení dlouhodobého majetku s nárokem na dotaci,
- čerpání rezervy,
- poskytnuté zálohy na zásoby.

⁶⁵ Rovněž existují účetní případy, o kterých ten či onen subjekt neúčtuje vůbec. Příkladem může být odložená daň u nevýdělečných organizací.

Jestliže podnikatelský subjekt pořizuje dlouhodobý majetek, na jehož pořízení mu byla poskytnuta **dotace**, snižuje o tuto dotaci ocenění majetku. U neziskových organizací je tomu jinak. O dotaci se zvýší vlastní jmění a ke změně ocenění majetku nedochází. U odepisovaného majetku se navíc poměrná část⁶⁶ odpisů zaúčtuje jako snížení vlastního jmění, souvztažně s výnosovým účtem. Odlišně se účtují také **rezervy**. Podnikatelé účtují tvorbu i rozpuštění (použití) rezervy na nákladových účtech. Neziskové organizace účtují do nákladů jen tvorbu rezervy, její čerpání pak do výnosů. Účtová osnova neziskových organizací na rozdíl od účtové osnovy podnikatelů neobsahuje účtovou skupinu 15 – Poskytnuté zálohy na zásoby. Obě skupiny subjektů mají ve svých osnovách účet 314. U podnikatelů se jmenuje „Poskytnuté zálohy – dlouhodobé a krátkodobé“, u neziskových organizací se nazývá „Poskytnuté provozní zálohy a zálohy na zásoby“. Neziskové organizace tak **poskytnuté zálohy** na zásoby i na služby účtují na tomtéž účtu, popř. si mohou příslušné účty vytvořit v rámci Účtové třídy 1 – Zásoby.

Způsob účtování zmíněných odlišností je uveden **v příloze č. 2**. Účtový rozvrh podnikatelů příkládám **v příloze č. 3** a účtový rozvrh neziskových organizací **v příloze č. 4**.

Významnější rozdíl mezi účtováním podnikatelů a neziskových organizací představují účtové třídy 5 – Náklady a 6 – Výnosy. Kromě odlišného číslování některých účtů, příp. vypuštění účtů (týká se i ostatních účtových tříd), se jedná o **členění nákladů a výnosů**. Podnikatelé je člení na provozní, finanční a mimořádné. Naopak nevýdělečné organizace musí odlišovat náklady a výnosy, jež jsou předmětem daně z příjmů od ostatních. Rozdíly v účetnictví se promítnou také v **účetních výkazech**. Rozvaha a zejména výkaz zisku a ztráty neziskových organizací mají ve srovnání se stejnými výkazy podnikatelů trošku jinou strukturu. Neziskové organizace navíc nesestavují přehled o peněžních tocích ani přehled o změnách vlastního kapitálu.

4.4. Komparace z daňového pohledu

Osvobození a různých výjimek je v českém daňovém prostředí poměrně mnoho, proto se zaměřím pouze na ty nejvýznamnější a nejběžnější, a současně na ty, jež se týkají subjektů sociálního podnikání.

⁶⁶ Částka se stanoví podle výše odpisů, a to v poměru mezi přijatou dotací a pořizovací cenou majetku.

4.4.1. Daň příjmů

Jelikož jsem se v této práci zaměřila na společnost s ručením omezeným, družstvo, obecně prospěšnou společnost a občanské sdružení, tj. právnické osoby, budu se v daňovém pohledu na tyto sociální podniky zabývat pouze **daní z příjmů právnických osob**. Poplatníky daně z příjmů právnických osob jsou všechny tyto subjekty⁶⁷, žádný z nich není od daně osvobozen. Zdaňovacím obdobím je zpravidla kalendářní nebo hospodářský rok.

Předmětem daně z příjmů právnických osob (§ 18 zákona o daních z příjmů) jsou příjmy a výnosy z veškeré činnosti a z nakládání s veškerým majetkem. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů dále stanovuje obecné výjimky, jež předmětem daně nejsou, ale také pravidla pro určení předmětu daně poplatníků, jež nejsou založeni nebo zřízení za účelem podnikání, tj. neziskových organizací⁶⁸. U těchto osob jsou vždy předmětem daně příjmy z reklam, z členských příspěvků a příjmy z nájemného. Naopak předmětem daně nejsou příjmy:

- z činností vyplývajících z jejich poslání za podmínky, že vynaložené náklady (výdaje) v souvislosti s těmito činnostmi jsou vyšší,
- z dotací, příspěvků na provoz a jiných podpor ze státního rozpočtu, rozpočtu kraje nebo rozpočtu obce, atd.,
- z úroků z vkladu na běžném účtu,
- z úplatných převodů a úplatného užívání státního majetku mezi organizačními složkami státu a státními organizacemi.

Splnění podmínky v první odrážce (§ 18, odst. 6) se u hlavních činností posuzuje za celé zdaňovací období podle jednotlivých druhů činností. Pokud některá činnost nedosahuje zisku, pak příjmy nejsou předmětem daně a současně náklady související s činností, z níž dosažené příjmy nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny, nelze zahrnout do základu daně (§ 23, odst. 5). Tomuto odpovídá i § 24, odst. 3, který říká, že u poplatníků, jež

⁶⁷ Některé sociální podniky mohou být poplatníkem daně z příjmů fyzických osob, např. osoba samostatně výdělečně činná, společníci veřejné obchodní společnosti, atd.

⁶⁸ Zákon o daních z příjmů (§ 18, odst. 8) za poplatníky, jež nejsou založeni nebo zřízení za účelem podnikání, považuje zejména zájmová sdružení právnických osob mají-li právní subjektivitu, občanská sdružení, politické strany a hnutí, registrované církve a náboženské společnosti, nadace, nadační fondy, obecně prospěšné společnosti, veřejné výzkumné instituce, veřejné vysoké školy, školské právnické osoby, obce, organizační složky státu, kraje, příspěvkové organizace, státní fondy a subjekty, o nichž tak stanoví zvláštní zákon. Za tyto poplatníky nelze považovat obchodní společnosti a družstva, i když nebyly založeny za účelem podnikání.

nebyli založeni nebo zřízení za účelem podnikání, se jako výdaje uznávají pouze výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů, které jsou předmětem daně. Neziskové organizace současně mohou, a pokud chtějí být sociálním podnikem tak musí, vykonávat i tzv. hospodářskou činnost. Příjmy z hospodářské činnosti jsou předmětem daně. To znamená, že vedlejší činnost ovlivní základ daně v případě dosažení zisku i ztráty. Pro tyto účely jsou neziskové organizace povinny vést účetnictví tak, aby příjmy, které jsou předmětem daně, byly vedeny odděleně od příjmů, které předmětem daně nejsou nebo jsou, ale vztahuje se na ně osvobození od daně. Totéž platí pro vykazování výdajů.

Příjmy a výnosy, jež jsou **osvobozeny od daně** z příjmů právnických osob vyjmenovává § 19 zákona. Kromě osvobození, která se při splnění podmínek mohou týkat jakékoliv právnické osoby, stanovuje zákon i osvobození, jež mohou uplatnit pouze určité subjekty. Například příjmy poplatníků, kteří nejsou založeni nebo zřízení za účelem podnikání, které jim plynou jako odvod části výtěžků loterií a jiných podobných her povolených zvláštním právním předpisem⁶⁹.

Základem daně je rozdíl, o který příjmy (jež jsou předmětem daně a nejsou od daně osvobozeny) převyšují výdaje, a to při respektování jejich věcné a časové souvislosti v daném zdaňovacím období. Pro zjištění základu daně se u poplatníků vedoucích účetnictví vychází z výsledku hospodaření. Takto zjištěný výsledek hospodaření se při transformaci na základ daně dále upravuje o zákonem stanovené položky.

Podle § 34⁷⁰ lze od základu daně **odečíst ztrátu**, která vznikla a byla vyměřena za předchozí zdaňovací období, a to nejdéle v pěti bezprostředně následujících zdaňovacích obdobích. Ustanovení se nevztahuje na obecně prospěšnou společnost. Poplatníci daně si mohou od základu daně **odečíst hodnotu darů** poskytnutých na zákonem vymezené účely (§ 20, odst. 8). Odpočet nemohou uplatnit poplatníci, kteří nejsou založeni nebo zřízení za účelem podnikání. Hodnota daru musí činit alespoň 2.000 Kč, maximálně lze v úhrnu odečíst 5 % ze základu daně sníženého podle § 34. Poskytování darů však u sociálních podniků není časté. Nezisková organizace může základ daně (upravený podle § 34) **snížit až o 30 %**,

⁶⁹ Provozovatel loterie nebo jiné podobné hry má podle § 4, odst. 2 zákona č. 202/1990 Sb., o loteriích a jiných podobných hrách, povinnost použít stanovenou část výtěžku z této činnosti na sociální, zdravotní, sportovní, ekologické, kulturní a jiné prospěšné účely.

⁷⁰ § 34 zákona o daních z příjmů dále umožňuje odečíst 100 % nákladů (výdajů) na výzkum a vývoj. Dle mého názoru se nejedná o běžný odpočet od základu daně, který sociální podniky uplatňují.

maximálně však o 1.000.000 Kč. Podmínkou je použití takto uspořené prostředků ke krytí nákladů souvisejících s činnostmi, z nichž získané příjmy nejsou předmětem daně, a to nejpozději ve třech bezprostředně následujících zdaňovacích obdobích. V případě, že 30% snížení činí méně než 300.000 Kč, lze odečíst částku ve výši 300.000 Kč, maximálně však do výše základu daně. Při nesplnění zákonné podmínky pro snížení základu daně musí poplatník ve zdaňovacím období, ve kterém končí lhůta pro použití uspořené prostředků⁷¹, o tyto prostředky, příp. jejich část, zvýšit základ daně (§ 23, odst. 3, bod 9).

Některé zákonem vymezené příjmy se nezahrnují do „obecného“ základu daně, ale do tzv. **samostatného základu daně**. Patří mezi ně veškeré příjmy z dividend, podílů na zisku, vypořádacích podílů, podílů na likvidačním zůstatku nebo jiná obdobná plnění plynoucí daňovým rezidentům ze zdrojů v zahraničí. Samostatný základ daně se však sociálních podniků často týkat nebude, vzhledem k jejich místnímu rozměru. **Sazba daně** z příjmů právnických osob činí 19 %. Obecně lze říci, že sociální podniky zpravidla nedosahují příjmů, na než se vztahuje zvláštní sazba daně (§ 36).

Sociální podniky obecně nemají nárok na speciální **slevu na dani**. Jiná situace nastává u sociální firem zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením. Tato sleva však není poskytována z titulu sociálního podnikání, ale z titulu zaměstnávání těchto osob, a tudíž se netýká pouze sociálních firem. Slevy jsou podrobněji popsány v kapitole 3.2.9., jedná se o částku 18.000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a částku 60.000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením.

Zákon o daních z příjmů stanovuje povinnost podat **příznání k dani z příjmů** právnických osob i v případě, kdy je vykázán nulový základ daně nebo je vykázána daňová ztráta. Povinnost podat daňové příznání ale nemají poplatníci, jež nejsou založeni nebo zřízení za účelem dosahování zisku, pokud:

- nemají příjmy, které jsou předmětem daně,
- mají pouze příjmy od daně osvobozené,
- mají pouze příjmy, z nichž je daň vybírána srážkou,
- nemají povinnost zvýšit základ daně při nesplnění podmínky pro snížení základu daně dle § 20, odst. 7.

⁷¹ Nebo ve zdaňovacím období, v němž poplatník končí činnost.

Společnost s ručením omezeným, družstvo, obecně prospěšná společnost i občanské sdružení podávají přiznání k dani z příjmů právnických osob nejpozději do tří měsíců po uplynutí zdaňovacího období. Jsou-li poplatníci povinni mít účetní závěrku ověřenou auditorem nebo předkládá-li jejich daňové přiznání daňový poradce, prodlužuje se lhůta pro podání přiznání na šest měsíců po uplynutí zdaňovacího období.⁷²

Daňová uznatelnost jednotlivých daní

Podle § 24 a § 25 zákona o daních z příjmů je nedaňovým nákladem daň dědická, darovací a daň z příjmů. Daňově uznatelná je daň z nemovitosti a daň z převodu nemovitostí, jestliže byly zaplacený. Ostatní daně jsou daňově uznatelné vždy.

4.4.2. Daň z nemovitosti

Daň z nemovitostí tvoří daň z pozemků a daň ze staveb. Poplatníkem daně z pozemků je vlastník pozemku. Osvobození od daně se mimo jiné týká některých neziskových organizací. Paragraf 4, odst. f) zákona⁷³ osvobozuje od daně pozemky tvořící jeden funkční celek se stavbou ve vlastnictví sdružení občanů a obecně prospěšných společností. Osvobození je však možné uplatnit pouze za předpokladu, že se nejedná o pozemky sloužící k podnikatelské činnosti. Z pohledu daně ze staveb je situace stejná. Osvobozeny jsou sice stavby ve vlastnictví sdružení občanů a obecně prospěšných společností, nesmějí však sloužit k podnikání. Sociální podniky tak nemají na osvobození od daně nárok.

4.4.3. Daň dědická, daň darovací a daň z převodu nemovitostí

Pro posouzení osvobození od daně dědické a daně darovací je rozhodující vztah poplatníka k zůstaviteli nebo dárci, a tím i zařazení těchto osob do jedné ze tří skupin. Od těchto daní jsou osvobozeny osoby uvedené v I. a II. skupině, přičemž právnické osoby jsou zařazeny do skupiny III. Zákon⁷⁴ umožňuje osvobození od obou daní při bezúplatném nabytí majetku obecně prospěšnou společností mající sídlo v tuzemsku, je-li nabytý majetek určen na její činnost vykonávanou v souladu se zákonem o obecně prospěšných společnostech

⁷² § 136 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád.

⁷³ Zákon č. 338/1992 Sb., o dani z nemovitostí.

⁷⁴ Zákon č. 357/1992 Sb., o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí.

(§ 20, odst. 4b). Od daně darovací a daně z převodu nemovitostí jsou osvobozeny vklady do základního kapitálu obchodní společnosti nebo družstva (§ 20, odst. 6e)

4.4.4. Daň silniční

Předmětem daně silniční⁷⁵ jsou silniční motorová vozidla a jejich přípojná vozidla registrovaná a provozovaná v České republice, jsou-li používána k podnikání nebo k jiné samostatně výdělečné činnosti, nebo jsou používána v přímé souvislosti s podnikáním anebo činnostmi, z nichž plynoucí příjmy jsou předmětem daně z příjmů u subjektů nezaložených za účelem podnikání. Z tohoto vyplývá, že poplatníkem silniční daně jsou všechny sociální podniky, jež jsou provozovateli registrovaného vozidla a jsou zapsány v technickém průkazu. Žádné speciální osvobození od daně či sleva na dani se na ně nevztahuje.

4.4.5. Daň z přidané hodnoty, spotřební a ekologické daně

Osobou povinnou k dani z přidané hodnoty je fyzická nebo právnická osoba, která samostatně uskutečňuje ekonomické činnosti⁷⁶, a to včetně právnických osob, které nebyly založeny nebo zřízeny za účelem podnikání, pokud ekonomické činnosti uskutečňují. To, zda bude sociální podnik osvobozen od uplatňování daně, záleží na výši jeho obratu⁷⁷. Osvobozen bude, pokud obrat nepřesáhne částku 1.000.000 Kč za nejvýše 12 bezprostředně předcházejících po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Subjekty sociálního podnikání se zpravidla zabývají běžnými činnostmi, např. poskytování služeb v pohostinství. Proto plátcem spotřebních ani ekologických daní⁷⁸ nebudou.

4.4.6. Obecně prospěšná společnost

Obecně prospěšná společnost je poplatníkem daně z příjmů právnických osob. Předmětem daně jsou vždy příjmy z reklam a příjmy z nájemného. Na druhou stranu

⁷⁵ Zákon č. 16/1993 Sb., o dani silniční.

⁷⁶ Ekonomickou činností se rozumí soustavná činnost výrobců, obchodníků a osob poskytujících služby, včetně důlní činnosti a zemědělské výroby a soustavné činnosti vykonávané podle zvláštních právních předpisů, zejména nezávislé činnosti vědecké, literární, umělecké, atd. Za ekonomickou činnost se také považuje využití hmotného a nehmotného majetku. Bližší § 5, zákona č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty.

⁷⁷ Obrat je definován v § 6, odst. 2, zákon o dani z přidané hodnoty.

⁷⁸ Zákon č. 353/2003 Sb., o spotřebních daních a zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, část 45 až 47.

předmětem daně nejsou příjmy z hlavní činnosti, pokud jsou nižší než s nimi související výdaje, příjmy z dotací, příspěvků na provoz a jiných podpor např. ze státního rozpočtu a příjmy z úroku z vkladu na běžném účtu. OPS proto musí vést účetnictví tak, aby evidovala odděleně příjmy a výdaje, jež jsou předmětem, od ostatních příjmů a výdajů. Osvobozeny jsou příjmy plynoucí obecně prospěšné společnosti jako odvod části výtěžku loterií a jiných podobných her. OPS má možnost snížit si základ daně o 30 %, pokud takto uspořené prostředky použije ke krytí nákladů těch činností, z nichž získané příjmy nejsou předmětem daně. Nemá nárok na odpočet daňové ztráty ani poskytnutých darů. Pokud OPS zaměstnává osoby se zdravotním postižením, může uplatnit slevu na dani dle § 35. Společnost nemusí za určitých okolností podat daňové přiznání. Obecně prospěšné společnosti, jež jsou sociálním podnikem, nemohou uplatnit osvobození od daně z nemovitosti, neboť používají pozemky a budovy k podnikání. Totéž platí u osvobození od daně silniční, jestliže používají motorová vozidla k podnikatelské činnosti. Jako právnické osoby nejsou osvobozeny od daně dědické a daně darovací. Výjimkou je bezplatné nabytí majetku, jež je určen na činnost vykonávanou v souladu se zákonem. Obecně prospěšná společnost je z pohledu daně z přidané hodnoty osobou povinnou k dani a pokud překročí stanovený obrát, stává se plátcem daně. Sociální podniky nejsou plátcem spotřebních a ekologických daní.

Daňová zvýhodnění obecně prospěšných společností řeší kromě jednotlivých daňových zákonů také zákon o obecně prospěšných společnostech (§ 22). Pokud společnost poruší některá ustanovení tohoto zákona, např. její zisk bude rozdělen ve prospěch zakladatelů nebo nevypracuje účetní závěrku, pozbývá daňová zvýhodnění:

- pro rok, v němž k porušení došlo, a to daňová zvýhodnění stanovená zákonem o obecně prospěšných společnostech, zákonem o daních z příjmů a zákonem o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí,
- pro následující zdaňovací období po roce, v němž k porušení došlo, a to daňová zvýhodnění stanovená zákonem o dani z nemovitosti.

4.4.7. Občanské sdružení

Občanské sdružení je poplatníkem daně z příjmů právnických osob. Za předmět daně jsou vždy považovány příjmy z reklam a příjmy z nájemného. Příjmy z členských příspěvků jsou rovněž vždy předmětem daně, ale jsou od daně osvobozeny, jsou-li určené stanovami nebo statutem. Naopak předmětem daně nejsou příjmy plynoucí z výkonu činností

vyplývajících z poslání, pokud jsou tyto činnosti ztrátové, příjmy z dotací, příspěvků na provoz a jiných podpor např. ze státního rozpočtu a výnosové úroky z běžného účtu. Občanské sdružení musí ve svém účetnictví vést odděleně evidenci příjmů a výdajů, jež jsou předmětem daně, a ostatních příjmů a výdajů. Kromě osvobození členských příspěvků může občanské sdružení uplatnit také osvobození příjmu, jež obdrží jako odvod části výtěžku loterií nebo jiných obdobných her. Sdružení si může snížit základ daně až o 30 %, pokud tyto uspořené prostředky použije zákonem stanoveným způsobem, od základu daně si nemůže odečíst hodnotu poskytnutých darů. Je-li občanské sdružení sociální firmou zaměstnávající osoby se zdravotním postižením, může uplatnit nárok na slevu na dani, vzniklý z titulu zaměstnávání těchto osob. Daňové přiznání občanské sdružení za určitých podmínek nepodává. Osvobození občanského sdružení od daně z nemovitostí se sociálních podniků netýká, neboť pozemky a stavby využívají k podnikání, stejně je podmíněno i osvobození od daně silniční. Občanská sdružení jsou poplatníkem daně dědické, daně darovací a daně z převodu nemovitostí, žádné osvobození se na ně nevztahuje. Občanská sdružení jsou osobou povinnou k dani z přidané hodnoty, plátcem se stávají při překročení stanoveného obrátu. Sociální podniky nejsou plátcem daní spotřebních a ekologických.

4.4.8. Společnost s ručením omezeným

Společnost s ručením omezeným je jako obchodní společnost poplatníkem daně z příjmů právnických osob. Předmětem daně jsou příjmy (výnosy) z veškeré činnosti a z nakládání s veškerým majetkem, zákon předmět daně společnosti s r. o. od ostatních poplatníků dále nerozlišuje. Na společnost se nevztahuje ani mnoho osvobození⁷⁹. Od základu daně si může odečíst daňovou ztrátu nebo hodnotu darů poskytnutých zákonem stanoveným subjektům, ačkoliv poskytování darů sociálními podniky není běžné. Pokud je společnost s ručením omezeným zaměstnavatelem osob se zdravotním postižením, má nárok na slevu na dani za každého takového zaměstnance. Společnost s r. o. podává daňové přiznání vždy. Z pohledu majetkových daní nemá společnost s ručením omezeným žádný nárok na významné osvobození nebo jakékoliv daňové zvýhodnění. Výjimkou je daň darovací a daň

⁷⁹ Společnost s ručením omezeným se například týká osvobození podílů na zisku tichého společníka, pokud jsou použity k doplnění vkladu sníženého o podíly na ztrátách do původní výše (§ 19, odst. 1, písmeno k). Významem tichého společenství je vyplácení podílu na zisku připadající na vklad tichého společníka, což je ovšem v rozporu se způsobem využití zisku sociálních podniků. Dále zde patří např. některé příjmy mateřské společnosti nebo některé příjmy společníků (§ 19, odst. 1, písmena zf, zg, zh, zi)

z převodu nemovitostí. Osvobozeny jsou vklady vložené do základního kapitálu společnosti.⁸⁰ Společnost je osobou povinnou k dani z přidaného hodnoty, plátcem se stává, pokud překročí stanovený limit. Plátcem spotřebních a ekologických daní sociální podniky nebývají.

4.4.9. Družstvo

Družstvo je na tom z daňového pohledu velice podobně jako společnost s ručením omezeným. Je plátcem daně z příjmů právnických osob, jehož předmětem daně jsou veškeré příjmy (výnosy). Nemá nárok na významná osvobození od daně. Zákon družstvu umožňuje odečet daňové ztráty od základu daně, popř. odpočet hodnoty darů poskytnutých na stanovené účely. Obdobně jako u ostatních subjektů má družstvo nárok na slevu na dani pouze tehdy, zaměstnává-li osoby se zdravotním postižením. Zákon nestanovuje důvody, při jejichž splnění by družstvo nemuselo podávat daňové přiznání. Co se ostatních daní týká, družstvo nemá nárok na speciální osvobození od daně dědické, daně silniční ani daně z nemovitostí. Za zmínku stojí pouze osvobození od daně darovací a daně z převodu nemovitostí, jež se týká vkladů vložených do základního kapitálu⁸¹. Stejně jako předchozí subjekty je osobou povinnou k dani z přidaného hodnoty a plátcem daně se stává při překročení obratu. Družstvo, jež je současně sociálním podnikem, není plátcem spotřebních a ekologických daní.

4.5. Shrnutí a doporučení

Při komparaci subjektů, jež mohou být sociálním podnikem, jsem se zaměřila na čtyři typy subjektů – **společnost s ručením omezeným, družstvo, obecně prospěšnou společnost a občanské sdružení**. Součástí shrnutí podle jednotlivých hledisek (právního, účetního a daňového) jsou tabulky se základními charakteristikami srovnávaných subjektů.

⁸⁰ Osvobození nelze uplatnit u vkladu nemovitosti, pokud do pěti let od vkladu zanikne účast společníka ve společnosti.

⁸¹ Stejně jako u společnosti s ručením omezeným nelze toto osvobození uplatnit u vkladu nemovitostí, pokud do pěti let od vložení vkladu zanikne účast člena družstva.

Tabulka 4.1.: Komparace vybraných subjektů sociálního podnikání z právního pohledu

	Společnost s ručením omezeným	Družstvo	Obecně prospěšná společnost	Občanské sdružení
Zákon	Obchodní zákoník	Obchodní zákoník	Zákon o obecně prospěšné společnosti	Zákon o sdružování občanů
Právní subjekt	Právnícká osoba	Právnícká osoba	Právnícká osoba	Právnícká osoba
Vznik	Zápisem do rejstříku	Zápisem do rejstříku	Zápisem do rejstříku	Registrací
Rejstřík; vedený u ministerstva	Obchodní rejstřík; MS	Obchodní rejstřík; MS	Rejstřík OPS; MS	Seznam občanských sdružení; MV
Základní kapitál	Ano; 200.000 Kč	Ano; 50.000 Kč	Ne	Ne
Rezervní fond ⁸²	Ano; 10 % ZK	Ano; polovina ZK	Ne	Ne
Orgány	Jednatelé, valná hromada, dozorčí rada	Členská schůze, představenstvo, kontrolní komise	Ředitel, správní rada, dozorčí rada	Zákon nedefinuje; výkonný výbor, valná hromada
Povinnost reinvestice zisku	Ne	Ne	Ano, na obecně prospěšné služby	Ne
Jiné možnosti zrušení oproti ostatním subjektům ⁸³	Zrušením konkursu, z jiných důvodů stanovených ve společenské smlouvě	Zrušením konkursu	Vnitrostátní fúzi nebo rozdělením, prohlášením konkursu	Zákon způsoby zrušení nedefinuje
Vypořádání majetku při zániku subjektu	Nárok společníka na podíl na likvidačním zůstatku	Nárok člena na podíl na likvidačním zůstatku	Majetek se zřizovateli nevrací, převod na jinou OPS	Není upraveno
Zánik	Výmaz z rejstříku	Výmaz z rejstříku	Výmaz z rejstříku	Rozpuštěním, sloučením, rozhodnutím MV

Zdroj: zpracování vlastní.

Z právního hlediska jsou to právnické osoby, jež vznikají zápisem do příslušného rejstříku a zanikají výmazem z rejstříku. Zániku předchází zrušení subjektu, jež je také u všech srovnávaných právních forem podobné. Výjimkou je občanské sdružení. To sice vzniká registrací, ta se ale neprovádí zápisem do zákonem určeného rejstříku ve smyslu

⁸² V případě družstva hovoříme o tzv. nedělitelném fondu.

⁸³ Společnost s r. o., družstvo i obecně prospěšná společnost se zrušují uplynutím doby, na kterou byly založeny, dosažením účelu, pro nějž byly založeny, rozhodnutím soudu (popř. dnem uvedeným v rozhodnutí soudu) a rozhodnutím příslušných orgánů jednotl. subjektů (popř. dnem uvedeným v rozhodnutí); u společnosti s r. o. to je dnem v rozhodnutí společníků, u družstva usnesením členské schůze a u OPS dnem v rozhodnutí správní rady.

Občanského zákoníku⁸⁴. Proto sdružení nezaniká výmazem z rejstříku, ale dobrovolným rozpuštěním, sloučením s jiným sdružením nebo pravomocným rozhodnutím ministerstva o jeho rozpuštění. Podstatné rozdíly mezi subjekty spočívají v povinnosti tvořit základní kapitál a rezervní fond. Pro zakladatele sociálního podniku je nevýhodou společnosti s r. o. povinná tvorba základního kapitálu v min. výši 200.000 Kč a tvorba rezervního fondu nejméně ve výši 10 % základního kapitálu. Naopak obchodní partneři nebo finanční instituce toto mohou vnímat pozitivně. Družstvo je také povinno tvořit základní kapitál, jeho výše je 50.000 Kč, nedělitelný fond musí dosáhnout jedné poloviny základního kapitálu. Za výhodu obecně prospěšné společnosti a občanského sdružení lze považovat to, že nemusí tvořit žádný základní kapitál či rezervní fond, a tudíž nejsou kladeny nároky na vyšší počáteční investici zakladatele. Problém však může nastat v průběhu fungování některého z těchto subjektů. OPS a občanské sdružení se mohou ve srovnání se společností s r. o. a družstvem jevit pro obchodní partnery a ostatní instituce jako méně důvěryhodné a stabilní subjekty. Obecně prospěšné společnosti se navíc týká další nevýhoda. Majetek zrušené společnosti nemůže být vrácen zpět zřizovatelům, ale převede se na jinou OPS. Oproti tomu společník společnosti s r. o. i člen družstva mají při zrušení společnosti nebo družstva nárok na podíl na likvidačním zůstatku. Způsob naložení s majetkem zanikajícího občanského sdružení není upraven vůbec.

Dle zákona o **účetnictví** jsou všechny srovnávané subjekty účetní jednotkou. V dalších nárocích na vedení účetnictví se však liší, přičemž největší nároky jsou kladeny na společnost s r. o. a družstvo. Oba subjekty vedou účetnictví v plném rozsahu. Pokud mají povinnost ověřit účetní závěrku auditorem, mají také povinnost sestavit výroční zprávu. Účetní závěrku i výroční zprávu musí zveřejnit. Obdobně je na tom i obecně prospěšná společnost. Ta sice může vést účetnictví ve zjednodušeném rozsahu (je-li např. příjemcem dotace ze státního rozpočtu, je nutný plný rozsah účetnictví), nevýhodou jsou přísnější kritéria pro povinnost ověření účetní závěrky auditorem. Ke vzniku povinnosti stačí, aby OPS splnila jedno ze dvou stanovených kritérií – je příjemcem dotace nebo její čistý obrat překročí 10.000.000 Kč (u společnosti s r. o. a družstva je hranice překročení čistého obratu 80.000.000 Kč). Další nevýhodou je povinné sestavení výroční zprávy, i když nemá povinnost ověření účetní závěrky auditorem. Nejvýhodnější formou sociálního podniku je tak z pohledu účetnictví občanské sdružení. To nejenže může vést účetnictví ve zjednodušeném rozsahu, ale sdružení s příjmy nižšími než 3.000.000 Kč za poslední účetní období může vést dokonce tzv.

⁸⁴ § 19, odst. 2.

jednoduché účetnictví. Účetní závěrku sestavuje ve zjednodušeném rozsahu a nemá povinnost jejího ověření auditorem. Rovněž nemá povinnost sestavit výroční zprávu, ani nemusí výroční zprávu a účetní závěrku zveřejňovat. Nevýhodou však je snížená vypovídací schopnost účetnictví jak pro samotnou účetní jednotku, tak pro obchodní partnery a další instituce.

Tabulka 4.2.: Komparace vybraných subjektů sociálního podnikání z pohledu účetnictví

	Společnost s ručením omezeným	Družstvo	Obecně prospěšná společnost	Občanské sdružení
Účetní jednotka	Ano	Ano	Ano	Ano
Rozsah vedení účetnictví	Plný	Plný	Zjednodušený; za určitých situacích plný	Zjednodušený; jednoduché účetnictví
Účetní závěrka	Ano	Ano	Ano	Ano
Rozsah účetní závěrky	Podle povinnosti ověřit ÚZ auditorem	Podle povinnosti ověřit ÚZ auditorem	Podle povinnosti ověřit ÚZ auditorem	Zjednodušený
Povinnost ověřit ÚZ auditorem	Splní-li 2 ze 3 stanovených kritérií	Splní-li 2 ze 3 stanovených kritérií	Je-li příjemcem dotace nebo čistý obrát je větší než 10 mil. Kč	Ne
Povinnost sestavit výroční zprávu	Je-li povinnost ověřit ÚZ auditorem	Je-li povinnost ověřit ÚZ auditorem	Ano, dle zákona o OPS	Ne
Povinnost zveřejnit ÚZ a VZ	Ano	Ano	Ano	Ne

Zdroj: zpracování vlastní.

Jednoznačně říci, která forma porovnávaných subjektů je **z daňového hlediska** pro sociální podnikání nejvýhodnější nelze. Ze srovnání podle daně z příjmů vychází nejlépe občanské sdružení. To si může od základu daně odečíst ztrátu z minulých let a současně základ daně snížit o 30 %. Plynou-li sdružení příjmy odváděné jako část výtěžků loterií, jsou tyto příjmy od daně osvobozeny. Navíc existují situace, kdy občanské sdružení nemusí podávat přiznání k dani z příjmů. Stejně osvobození od daně, možnost snížení základu daně o 30 % a možnost nepodat daňové přiznání se týká rovněž obecně prospěšné společnosti. Ta je navíc znevýhodněna nemožností odpočtu ztráty z minulých let. Rozdílná situace nastává u společnosti s r. o. a družstva. Těchto subjektů se žádné specifické osvobození od daně netýká, nemohou ani snižovat základ daně o 30 %. Výhodou však je možnost odpočtu ztráty dle § 34. Možnost odpočtu poskytnutých darů u společnosti s r. o. a družstva za výhodu nepokládám. Znakem sociálních podniků je plnění obecně prospěšného cíle, a tudíž nemají potřebu na tyto

účely poskytovat dary. Nárok na slevu na dani mají pouze sociální firmy zaměstnávající osoby se zdravotním postižením, na právní formě sociální firmy nezáleží. U tzv. majetkových daní vznikají rozdíly zejména z titulu osvobození od příslušné daně. Například u daně silniční a daně z nemovitostí je osvobození podmíněno nevyužíváním majetku k podnikatelské činnosti, což rozdíly mezi sociálními podniky – neziskovými organizacemi a podnikatelskými subjekty stírá. Občanského sdružení se tak žádné osvobození netýká. Ostatní subjekty nárok na osvobození mají, nelze však určit, které z nich je výhodnější. Společnost s r. o. a družstvo mají od daně darovací a daně z převodu nemovitostí osvobozeny vklady do základního kapitálu. U OPS je od daně darovací a daně dědické osvobozeno bezúplatné nabytí majetku.

Tabulka 4.3.: Komparace vybraných subjektů sociálního podnikání z daňového pohledu

	Společnost s ručením omezeným	Družstvo	Obecně prospěšná společnost	Občanské sdružení
Daň z příjmů – osvobození	Ne	Ne	Příjmy plynoucí jako odvod části výtěžků loterií	Příjmy plynoucí jako odvod části výtěžků loterií
Odpočet ztráty § 34	Ano	Ano	Ne	Ano
Odpočet darů § 20	Ano	Ano	Ne	Ne
Snížení ZD § 20	Ne	Ne	O 30 %	O 30 %
Slevy na dani § 35	Zaměstnává-li OZP	Zaměstnává-li OZP	Zaměstnává-li OZP	Zaměstnává-li OZP
Povinnost podat daňové přiznání	Podává vždy	Podává vždy	Nemusí podat vždy	Nemusí podat vždy
Daň z nemovitostí – osvobození	Ne	Ne	Ne	Ne
Daň darovací – osvobození	Vklady do ZK	Vklady do ZK	Bezúplatné nabytí majetku	Ne
Daň dědická – osvobození	Ne	Ne	Bezúplatné nabytí majetku	Ne
Daň z převodu nemovitostí – osvobození	Vklady do ZK	Vklady do ZK	Ne	Ne
Daň silniční – osvobození	Ne	Ne	Ne	Ne
Daň z přidané hodnoty	ORD; plátcem při překročení obratu	ORD; plátcem při překročení obratu	ORD; plátcem při překročení obratu	ORD; plátcem při překročení obratu

Zdroj: zpracování vlastní.

Z provedené komparace nelze jednoznačně stanovit, který ze čtyř subjektů je nejvhodnější pro sociální podnikání. Některé aspekty zvýhodňují jednu formu subjektu, další aspekty jinou. Na první pohled se může zdát, že argumenty hovoří pro občanské sdružení, na něž jsou z právního, účetního i daňového hlediska kladeny nejmenší nároky. Ze stejných důvodů však může být občanské sdružení znevýhodněno v očích obchodních partnerů, kterým se může jevit právní úprava fungování občanského sdružení jako nedostatečná. K tomu může přispět i snížená vypovídací schopnost účetnictví, jež se může stát překážkou např. při žádosti o poskytnutí úvěru od banky. Tím, že společnost s r. o. a družstvo musí tvořit základní kapitál a rezervní fond (v případě družstva nedělitelný fond) a účetnictví vedou poměrně podrobným způsobem, tyto obavy odpadají. Na druhou stranu musí zakladatelé těchto subjektů vynaložit vyšší počáteční investici, s jejich fungováním souvisí také vyšší administrativní nároky. Místo obecně prospěšné společnosti je někde mezi těmito subjekty. Z právního hlediska má blíže k občanskému sdružení, z účetního se přibližuje podnikatelským subjektům, včetně plynoucích výhod i nevýhod. V neprospěch obecně prospěšné společnosti navíc hovoří i zákaz rozdělení majetku mezi zakladatele při jejím zániku. Nejhuře je hodnotitelná daňová stránka. Zde záleží na konkrétní finanční situaci subjektu. Je-li sociální podnik stabilně ziskový, je pro něj výhodnější forma obecně prospěšné společnosti nebo občanského sdružení, jež si mohou základ daně snížit o 30 %. Pokud subjekty sociálního podnikání vykazují střídavě ztrátu i zisk, bude pro ně výhodnější forma společnosti s ručením omezeným nebo družstva, jež mají možnost uplatnit odpočet ztráty z minulých let. Tuto možnost má i občanské sdružení, které ale nemá nárok na významnější osvobození od některé z tzv. majetkových daní.

Jednoznačně doporučit nejvhodnější typ sociálního podniku nelze. Výběr tak záleží na každém zakladateli a na tom, které přínosy a nevýhody jednotlivých forem jsou pro něj důležitější. Pokud není zásadním problémem vyšší počáteční investice, přikláním se, po uvážení všech pro a proti, k volbě společnosti s ručením omezeným (popř. družstva). Důvodem jsou omezení spojená s podnikatelskými aktivitami nevýdělečných organizací. Tato omezení jsou pochopitelná a žádoucí při fungování těchto subjektů v rámci neziskového sektoru. Pro sociální podnikání neziskových organizací je dle mého názoru tato skutečnost nevhodná.

5. Závěr

Sociální ekonomika je moderní koncepcí, jejíž význam neustále roste. Efektivním způsobem nahrazuje činnost veřejných institucí, podporuje osobní zodpovědnost a nezávislost občanů a odbourává negativa sociálního systému.

Ve své práci jsem se zaměřila na zaměstnávání znevýhodněných osob, a to na osoby se zdravotním postižením, bývalé uživatele návykových látek, mladistvé, studenty, absolventy škol, ženy, těhotné ženy a matky. Kromě osob se zkušeností se závislostí se na všechny zbývající skupiny v české legislativě vztahuje řada odchylek od obecné úpravy. Týká se to zejména zákona o zaměstnanosti, zákoníku práce, zákona o daních z příjmů a zákonů upravujících zákonné pojistné. Nejvíce je podporováno zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jež tvoří nejpočetnější skupinu ohroženou sociálním vyloučením. Možností integrace těchto osob do společnosti a pracovní trh lze právě najít v konceptu sociální ekonomiky, který vychází z dobrovolné ekonomické aktivity občanů s prvky veřejné a společenské prospěšnosti.

V teoretické části práce jsem se proto zabývala základními charakteristikami sociální ekonomiky, jejím vývojem či právní úpravou. Zmiňuji se zde také o překážkách, jež mohou bránit jejímu přijetí v České republice a o předpokladech jejího přijetí. Podstatnou součástí sociální ekonomiky jsou její subjekty, což jsou sociální podniky a organizace podporující jejich činnost. Zaměřila jsem se na sociální firmy, tj. sociální podniky zaměstnávající znevýhodněné osoby, jejichž vlastní příjmy by měly tvořit alespoň 50 % obrátu.

Dalším modelem zaměstnávání znevýhodněných osob v České republice jsou chráněné pracovní dílny. Názory na to, zda je možné považovat chráněné dílny za sociální firmy se liší. Z provedené komparace je zřejmé, že chráněné pracovní dílny sice mají své místo v sociální ekonomice, nelze je však se sociálními firmami ztotožňovat. Nejvýznamnější rozdíly potvrzující toto tvrzení jsou následující. Cílem sociální firmy je podnikat a současně zaměstnávat 25 – 55 % znevýhodněných osob. Zaměstnanci jsou odměňováni tržní mzdou, je jim umožněn profesní rozvoj. Sociální firma se snaží o finanční soběstačnost, je konkurenceschopná na běžném trhu. Naopak účelem chráněné dílny je pouze zaměstnávání znevýhodněných, jedná se spíše o sociální službu. Zaměstnává minimálně 60 % osob se

zdravotním postižením, jež jsou odměňováni na úrovni minimální mzdy. Chráněné dílny působí v rámci chráněného trhu práce a jsou zpravidla ztrátové.

V praktické části práce jsem dále provedla srovnání jednotlivých typů subjektů, jež mohou být v podmínkách České republiky sociálním podnikem. Jsou to podnikatelské i nepodnikatelské subjekty, které splňují principy sociálního podniku. Důležité je zejména dodržení principu správného použití zisku a nezávislost na jiných veřejných či soukromých institucích. Nejdříve jsem vyřadila nevhodné subjekty. I přesto však zůstalo subjektů, jež mohou být sociálním podnikem, mnoho. Proto jsem se dále zaměřila na ty, jež jsou dle mého názoru k sociálnímu podnikání nejvhodnější nebo nejčastěji vybírané. Jsou to společnost s ručením omezeným, družstvo, obecně prospěšná společnost a občanské sdružení.

Komparace byla provedena z právního, účetního a daňového pohledu. Při vzniku a zániku srovnávaných subjektů nedochází k podstatným rozdílům, trochu se však odlišuje občanské sdružení (pouze registrace po splnění zákonných podmínek, kterou provede Ministerstvo vnitra). Znevýhodněna je obecně prospěšná společnost, jejíž majetek nemůže být při zániku společnosti vrácen zpět zřizovatelům, ale převede se na jinou obecně prospěšnou společnost. Všechny zmíněné subjekty jsou účetními jednotkami, a jsou na ně při vedení účetnictví zpravidla kladeny obdobné nároky a požadavky. Nejvíce se odlišuje občanské sdružení, které vede účetnictví i sestavuje účetní závěrku ve zjednodušeném rozsahu. Nemá povinnost ověřit účetní závěrku auditorem ani vyhotovit výroční zprávu. Některá občanská sdružení dokonce mohou účtovat v soustavě jednoduchého účetnictví. Z daňové komparace lze vyvodit obdobné závěry. Daňové zákony sice umožňují především neziskovým organizacím uplatit určitá osvobození, ta je možné uplatnit pouze na nepodnikatelské činnosti. Sociální podniky na ně tak nemají nárok. Největší rozdíly vyplývají ze zákona o daních z příjmů, zejména při stanovení předmětu daně a úpravách základu daně.

Na základě provedené komparace nelze jednoznačně doporučit nejvhodnější typ sociálního podniku. Výběr tak záleží na každém zakladateli a na tom, které přínosy a nevýhody jednotlivých forem jsou pro něj důležitější. Pokud není zásadním problémem vyšší počáteční investice, přikláním se k volbě společnosti s ručením omezeným (popř. družstva). Důvodem jsou omezení spojená s podnikatelskými aktivitami nevýdělečných organizací, jež jsou pochopitelná a žádoucí při fungování těchto subjektů v rámci neziskového sektoru. Pro sociální podnikání neziskových organizací je dle mého názoru tato skutečnost nevhodná.

Seznam použité literatury a zdrojů:

1. Srovnávací analýza modelů sociální ekonomiky v EU a možnosti jejich aplikace v ČR v rámci programového období Evropského sociálního fondu 2007 – 2013 [online]. [cit. 2010-09-20]. Dostupné z WWW: <www.scmvd.cz/download/zaverecna_zprava_gle.pdf>.
2. Sociální podnikání, 10 úspěšných příkladů z Evropy
3. HALÁSEK, D. *Veřejná ekonomika*. 2. vyd. Opava: OPTYS, 2007. 207 s. ISBN 80-85819-60-0.
4. DOHNALOVÁ, M. *Třetí sektor: sociální ekonomika nebo občanská společnost?* [online]. [cit. 2010-09-22]. Dostupné z WWW: <http://www.dacr.cz/_dokumenty/doc/2007sbornik_html/Dohnalova.pdf>.
5. DOHNALOVÁ, M. a kol. *Sociální ekonomika – vybrané otázky* [online]. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009. 92 s. [cit. 2010-09-29]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_305.pdf>. ISBN 978-80-7416-052-3.
6. <http://www.tretipatro.cz/index.php?cmd=page&id=26>
7. Zpráva Evropského parlamentu o sociální ekonomice (2008/2250(INI)) [online]. [cit. 2010-10-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A6-2009-0015+0+DOC+PDF+V0//CS>>.
8. DOHNALOVÁ, M. *Sociální ekonomika v České republice* [online]. [cit. 2010-10-19]. Dostupné z WWW: <http://kvf.vse.cz/storage/1218125128_sb_dohnalovmarie.pdf>.
9. <http://neziskovky.cz/cz/fakta/zpravodajstvi/celorepublikove-akce/2340.html>

10. DOHNALOVÁ, M. *Sociální ekonomika v evropském kontextu*. 1. vyd. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2006. 314 s. ISBN 80-7204-428-1.
11. <http://www.socialni-ekonomika.cz/cs/odborne-informace/88-co-je-socialni-firma.html>
12. <http://socialnifirmy.cz/index.php?action=main&subject=12&lang=cz>
13. <http://www.socialnifirmy.cz/index.php?action=main&article=244&subject=79>
14. Sociální firma – výzva v podnikání 21. století [online]. [cit. 2010-11-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.osnoviny.cz/socialni-firma-vyzva-v-podnikani-21-stoleti>>.
15. Výzva pro předkládání grantových projektů OP LZZ „Sociální ekonomika“ [online]. [cit. 2010-11-04]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7884/>>.
16. Sněmovní tisk 158/0 – Novela zákona o daních z příjmů [online]. [cit. 2011-02-21]. Dostupné na WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=158&CT1=0>>.
17. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, podklad pro teoretickou část výukového DVD – Pracovní materiál vytvořený v rámci KA č. 1 projektu „Diverzita pro OZP“, OP LZZ [online]. [cit. 2010-11-21]. Dostupné z WWW: <www.diverzitaproozp.cz>.
18. Analýza potřeb potenciálních zaměstnavatelů léčených uživatelů návykových látek [online]. [cit. 2010-11-21]. Dostupné z WWW: <http://agentura.sananim.cz/files/moravek_akol_zamestnavatele_final.pdf>.

Ostatní:

19. ČERVINKA, T. a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. 205 s. ISBN 978-80-7263-529-0.

20. URBANCOVÁ, A.; KRYŠKOVÁ Š. *Účetnictví nevýdělečných organizací A*. 2. vyd. Ostrava: VŠB-TUO, 2008. 232 s. ISBN 978-80-248-1801-6.
21. RYLOVÁ, Z. a kol. *Daňové zákony 2011 s komentářem změn*. Brno: Computer Press, 2011. 248 s. ISBN 978-80-251-3388-0.
22. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
23. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).
24. Vyhláška č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (vyhláška o posuzování invalidity).
25. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
26. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.
27. Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.
28. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.
29. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.
30. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.
31. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

32. Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení.
33. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.
34. Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník.
35. Zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech.
36. Zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů.
37. Zákon č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.
38. Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.
39. Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví.
40. Vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví.
41. Vyhláška č. 504/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, u kterých hlavním předmětem činnosti není podnikání, pokud účtují v soustavě podvojného účetnictví.
42. Vyhláška č. 410/2009 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro některé vybrané účetní jednotky.
43. České účetní standardy pro účetní jednotky, které účtují podle vyhlášky č. 500/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
44. České účetní standardy pro účetní jednotky, které účtují podle vyhlášky č. 504/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

45. <http://socialni-ekonomika.cz/>
46. <http://www.socialnifirmy.cz/>
47. <http://portal.mpsv.cz>
48. <http://www.sagit.cz/pages/prehlrub.asp?cd=518&typ=c>
49. <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/matenskaarodicovskadovolena.php>
50. http://www.integracniprogramy.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=778:sociokulturn-znevyhodujici-prostedid&catid=550:h1-slovniek-pojm&Itemid=339
51. <http://socialfirmsuk.co.uk/about-social-firms/what-social-firm>

Seznam zkratek

apod. – a podobně,

atd. – a tak dále,

atp. – a tak podobně,

BÚ – bankovní účet,

CECOP – Evropská konfederace výrobních družstev,

CEFEC – Evropská konfederace sociálních firem a družstev,

CEP-CMAF – Stálá evropská konference – družstva, „mutuálky“, asociace a nadace,

CIP EQUAL – Programový dokument Iniciativy Společenství EQUAL,

CIRIEC – Mezinárodní centrum výzkumu a informací o veřejné, sociální ekonomice a družstvech,

DM – dlouhodobý majetek,

EMES – Evropská výzkumná síť,

EU – Evropská unie,

hod. – hodina,

jednotl. – jednotlivý,

max. – maximálně,

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí,

MS – Ministerstvo spravedlnosti,

MV – Ministerstvo vnitra,

např. – například,

násl. – následující,

NTS C CIP EQUAL – Národní tématická síť Posilování sociální ekonomiky, zejména komunitních služeb (C) v rámci Programového dokumentu Iniciativy Společenství EQUAL

odst. – odstavec,

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj,

OPS – obecně prospěšná společnost,

OZP – osoba se zdravotním postižením,

popř. – popřípadě,

prům. – průměrný,

příp. – případně,

tj. – to je,

tzn. – to znamená,

tzv. – tak zvaný,

ÚZ – účetní závěrka,

viz. – lze vidět,

VZ – výroční zpráva,

ZD – základ daně,

ZK – základní kapitál,

ZTP/P - občan se zvlášť těžkým zdravotním postižením a potřebou průvodce,

společnost s r. o. – společnost s ručením omezeným,

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 29. dubna 2011

.....
Bc. Lenka Piontková

Adresa trvalého pobytu:

Zd. Bára 6/115

700 30 Ostrava